

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SEMPURNA READYMIX CONCRETE**

SKRIPSI



**Oleh:
Dewi Patmawati
140910255**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SEMPURNA READYMIX CONCRETE**

SKRIPSI

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



**Oleh
Dewi Patmawati
140910255**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Dewi Patmawati
NPM/NIP : 140910255
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMPURNA READYMIX CONCRETE

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

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

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

Batam, 06 Februari 2018

Materai 6000

Dewi Patmawati
140910255

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SEMPURNA READYMIX CONCRETE**

SKRIPSI

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

**Oleh
Dewi Patmawati
140910255**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 14 Maret 2018

**Dr. Realize, S.Kom.,M.SI.
Pembimbing**

ABSTRAK

PT Sempurna Readymix Concrete merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang berlokasi di kota Batam. Dalam usaha untuk mencapai kesuksesan proyek konstruksi, manajer perlu memanfaatkan sumber daya manusia secara maksimal agar proyek dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mencapai tujuan tersebut, oleh karena itu manajer perlu memperhatikan perilaku dan sikap karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka salah satunya adalah Kinerja karyawan tersebut. Ketidakpuasan karyawan atas motivasi dan Disiplin Kerja yang tidak kondusif merupakan sebagian faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Sempurna Readymix Concrete yang berada di kota Batam. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) merupakan variabel independen sedangkan kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 104 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer, model analisa data yang digunakan adalah uji regresi berganda dan diperkuat dengan uji asumsi klasik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20 for windows. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut : $Y = 13.407 + 0,667X_1 + 0,538X_2$. Nilai *R Square* (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,717 atau sebesar 71,7% dan nilai *F* hitung sebesar 127,829 > nilai *F* tabel 3,09 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

PT Sempurna Readymix Concrete is a company active in construction located in Batam. In effort to achieve the project of construction, managers need to utilize human resources to complete the project on time in accord with the agreement in the contract. Human resources is one of the elements in achieving the aim, therefore manager need to notice about employee's behavior and attitude in doing their duties, one of them is performance of the employee. Employee's dissatisfaction over motivation and discipline that is not conducive is part of the factors that can reduce employee's performance. The purpose of the research is to analyze the influence of employee's motivation on employee's performance and the influence of employee's discipline on employee's performance. The influence of motivations and discipline on employee's performance synchronously. Research held in PT Sempurna Readymix Concrete which located in Batam. In this research there are three variables : Motivation (X1) and discipline of work (X2) is an independent variable while employee's performance (Y) is a dependent variable. The number of samples taken is 104 employees. Sampling technique used is simple random sampling. Research method used is method of quantitative approach. Data collection technique used is primary data, data analysis model used is multiple regression test and reinforced by classical assumption test assisted by SPSS 20 software for windows. The result of multiple linear regression analysis shows the following equation : $Y = 13.407 + 0,667X1 + 0,538X2$. Value R square (r^2) resulting in 0,717 or 71.7% and value F counted as 127,829. > value F table 3,09 according to the result, it can be concluded that the employee's motivation and discipline of work have a partial influence of employee's performance synchronously.

Keywords : *Motivation, Discipline Of Work and Employee's Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat TuhanYang 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 Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putra Batam.
3. Ibu Dr. Realize, S.Kom., M.SI. selaku pembimbing Skripsi pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Kepada orang tua penulis yang mendukung dan mendoakan keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Saudara-saudari yang telah membantu dalam skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan yang telah membantu memberikan informasi, masukan dan pengalaman untuk mengembangkan skripsi ini.
8. Teman-teman sekantor yang telah memberikan dukungan dalam berbagai hal.

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

Batam, 06 Februari 2018

Dewi Patmawati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	4
1.3. Batasan Masalah	4
1.4. Rumusan Masalah	4
1.5. Tujuan Penelitian	5
1.6. Manfaat Penelitian	5
1.6.1. Manfaat Teoritis	5
1.6.2. Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Konsep Teoritis	7
2.1.1. Manajemen	7
2.1.1.1. Fungsi Manajemen	7
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2. Motivasi	9
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	9
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	11
2.1.2.3. Teori Motivasi	13
2.1.2.4. Langkah-Langkah Motivasi	17
2.1.2.5. Indikator-Indikator Motivasi	17
2.1.3. Disiplin Kerja	18
2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.1.3.3. Dimensi disiplin kerja	20

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja	23
2.1.4. Kinerja.....	24
2.1.4.1. Pengertian Kinerja.....	24
2.1.4.2. Indikator kinerja karyawan	24
2.2. Penelitian terdahulu	25
2.3. Kerangka pemikiran	32
2.4. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Desain Penelitian.....	34
3.2. Operasional Variabel.....	34
3.2.1. Variabel Dependen	34
3.2.2. Variabel Independen	35
3.3. Populasi dan Sampel	37
3.3.1. Populasi	37
3.3.2. Sampel.....	37
3.4. Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1. Skala Pengukuran	39
3.5. Metode Analisis Data	40
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	40
3.5.2 Uji Kualitas Data	42
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	42
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	44
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	45
3.5.3.1. Uji Normalitas	45
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	46
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.5.4. Uji Pengaruh.....	47
3.5.4.1. Analisis Uji Regresi Linear Berganda	47
3.5.4.2. Uji t	48
3.5.4.3. Uji F	48
3.5.4.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	49
3.5.4.5. Uji Hipotesis	50
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	51
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	52

3.6.2. Jadwal Penelitian.....	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1. Profil Perusahaan.....	53
4.1.2. Karakteristik Responden	54
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	56
4.2.1.1. Variabel Motivasi (X1)	57
4.2.1.2. Variabel Disiplin Kerja (X2).....	58
4.2.1.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	60
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Instrumen	60
4.2.2.2. Hasil Uji Reabilitas	62
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas	64
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
4.2.3.3. Hasil Uji Heterokedastisitas	66
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	67
4.2.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
4.2.4.2. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	69
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	70
4.2.5.1. Hasil Uji-t.....	70
4.2.5.2. Hasil Uji-f	71
4.3. Pembahasan	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	76
5.1. SIMPULAN	76
5.2. SARAN	77
DAFTAR PUSTAKA	79
SURAT PENELITIAN	
SURAT BALASAN	
RIWAYAT HIDUP	
LEMBAR KUESIONER	
DATA RESPONDEN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persentase Absensi Karyawan	2
Tabel 3. 1 Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3. 2 Indikator Variabel Motivasi	36
Tabel 3. 3 Indikator Variabel Disiplin Kerja	37
Tabel 3. 4 Skala Likert	40
Tabel 3. 5 Rentang Skala	42
Tabel 3. 6 Indeks Koefisien Reliabilitas	45
Tabel 3. 7 Rangkaian Jadwal penelitian.....	52
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 4. 4 Kriteria Analisis deskriptif.....	56
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (X1).....	57
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja (X2) ...	58
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden untuk Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1).....	60
Tabel 4. 9 Hasil uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	61
Tabel 4. 10 Hasil uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	62
Tabel 4. 11 Indeks Koefisien Reliabilitas	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)	63
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2).....	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	65
Tabel 4. 16 Hasil Multikolinieritas Data.....	66
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4. 18 Hasil Uji Linear Berganda	68
Tabel 4. 19 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2).....	69
Tabel 4. 20 Hasil uji-t.....	70
Tabel 4. 21 Hasil Uji-f	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	32
------------------------------------	----

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rumus Slovin.....	38
Rumus 3. 2 Rentang Skala	41
Rumus 3. 3 Pearson Product Moment.....	43
Rumus 3. 4 <i>Cronbach's Alpha</i>	44
Rumus 3. 5 Regresi Linear Berganda	47
Rumus 3. 6 Koefisien Determinasi	49

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan perlu membentuk tenaga kerja yang berkualitas demi kelangsungan hidup perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kelancaran suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Sedangkan pendapat lain mengatakan motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Ghozali, 2017: 131).

PT Sempurna Readymix Concrete belum termotivasi dikarenakan tidak adanya kenaikan gaji beberapa tahun belakangan ini yang mengakibatkan karyawan malas untuk bekerja, sehingga tidak adanya motivasi untuk bekerja secara efektif. Kemudian pemimpin yang menuntut untuk mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang sangat singkat dan lingkungan kerja yang tidak nyaman karena kurang bersih maka karyawan tidak fokus untuk bekerja.

Karyawan sebaiknya diberikan penghargaan atau *company tour* agar termotivasi untuk bekerja. Seperti, pemimpin yang seharusnya memberikan toleransi kepada staffnya karena pekerjaan yang begitu banyak harus diselesaikan dan apabila lingkungan kerja perusahaan bersih, karyawan akan merasa nyaman

dan fokus untuk bekerja karena tidak merasa terganggu dengan lingkungan yang tidak sehat.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Julita, 2016: 226) “.

Karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap karyawan. Akan tetapi disiplin kerja sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang bertanggungjawab serta kurangnya rasa kesadaran dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1 Persentase Absensi Karyawan

No	Tahun	Bulan	Jumlah Keterlambatan	Persentase
1	2016	Juli	10	7,1%
2	2016	Agustus	11	7,9%
3	2016	September	11	7,9%
4	2016	Oktober	12	8,6%
5	2016	November	13	9,3%
6	2016	Desember	14	10,0%

Sumber: Data HRD PT Sempurna Readymix Concrete

Berdasarkan hasil absensi diatas ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete terus mengalami penurunan. Terlihat dari banyaknya karyawan di PT Sempurna Readymix Concrete yang melanggar aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, hal ini disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Julita, 2016: 226). Kinerja karyawan pada PT Sempurna Readymix Concrete masih tergolong rendah menyebabkan penurunan penjualan. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang telah dimilikinya, kebijakannya adalah pemberian motivasi dan disiplin kerja pada karyawan agar bekerja secara maksimal diperusahaan.

PT Sempurna Readymix Concrete adalah salah satu perusahaan kontruksi yang bergerak dibidang pembuatan jalan dan pembangunan jembatan yang memerlukan sumber daya manusia, upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif dalam perusahaan ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal, tidak adanya kesenjangan karir, dan penyelesaian tugas yang belum optimal, sehingga kinerja yang diperoleh tidak maksimal.

Dari alasan inilah yang mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul:
“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete”

1.2. Identifikasi Masalah

Berikut hasil identifikasi masalah dari penelitian ini:

1. Motivasi yang kurang karena tidak adanya penghargaan di PT Sempurna Readymix Concrete
2. Karyawan belum disiplin karena masih melanggar aturan jam kerja yang telah ditetapkan.
3. Kinerja kerja karyawan yang kurang sehingga menyebabkan penurunan penjualan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada waktu dan biaya. Sehingga penelitian ini hanya berfokus pada motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Sempurna Readymix Concrete dari level bagian operasional hingga kepala bagian.

1.4. Rumusan Masalah

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kemajuan untuk mencapai hasil yang maksimal, oleh karena itu banyak perusahaan menegatkan kedisiplinan dan memotivasi karyawan untuk mengontrol kinerja karyawannya supaya

menghasilkan produktivitas perusahaan secara maksimal. Setiap perusahaan juga mempunyai masalah umum dalam meningkatkan kedisiplinan karyawannya. Berdasarkan penelitian ini peneliti berusaha untuk merumuskan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT Sempurna Readymix Concrete.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Sempurna Readymix Concrete.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Sempurna Readymix Concrete.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putera Batam.

2. Sebagai bahan masukan bagi para karyawan mengenai kebijakan penerapan motivasi dan disiplin kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan PT Sempurna Readymix Concrete.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi objek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan serta sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan ide dan gagasan pemikiran pengembangan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada PT Sempurna Readymix Concrete.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi pihak yang membutuhkan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Teoritis

2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sajangbati, 2013: 669).

Manajemen adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, ataupun organisasi (Julita, 2016: 226).

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses pengkoordinasian sekelompok orang dengan arahan-arahan untuk mencapai tujuan perusahaan, secara efektif dan efisien. Efisien berarti menggunakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya, sehingga produk atau jasa yang dihasilkan berkualitas tinggi namun dengan biaya yang relative rendah, sedangkan efektif berarti membuat keputusan yang tepat dan mengimplementasikannya dengan sukses.

2.1.1.1. Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen (Sajangbati, 2013: 226) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi, dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.

3. Memimpin (*Leading*)

Memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen ada empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Dengan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, maka suatu kegiatan yang ada di dalam organisasi akan terkoordinasi dengan baik.

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen, tentu saja peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang bisa menunjang keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu selain manajemen, kita harus memahami pula mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Sajangbati, 2013: 669).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi (Julita, 2016: 226)

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia manajemen merupakan kegiatan yang berfungsi untuk mengatur, mengolah, serta memanfaatkan sumber daya manusia, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan tidak lagi memandang sumber daya manusia sebagai beban, akan tetapi sebagai aset dalam persaingan dengan perusahaan lain.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Ghozali, 2017: 131). Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Meskipun secara umum motivasi merujuk kepada sasaran organisasi karena fokus kita adalah perilaku yang berkaitan dengan kerja (Sari, 2012: 88).

Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi (Sutrisno, 2011 :110).

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Andayani, 2016: 44).

Motivasi berbeda-beda di antara orang-orang tergantung dari banyak faktor-faktor seperti kewibawaan, ambisi, pendidikan, dan umur. Seorang manajer yang tidak bermotivasi untuk kemajuan dan berhasil, akan mendapatkan hal yang sangat sulit untuk memotivasikan orang-orang lain.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2011: 116). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup.

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki.

Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang lain untuk bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.

- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana dan,
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa.
- Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai.
- Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik.
- Fungsi supervisor dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- Setiap orang akan mau bekerja mati-matian, mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

- e. Status dan tanggung jawab.

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

- f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan yang bersifat melindungi karyawan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

2.1.2.3. Teori Motivasi

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi (Sutrisno, 2011: 121). Teori motivasi dikelompokkan dua aspek yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

- 1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan dipelopori oleh F. W. Taylor, Abraham H. Maslow, David McClelland, Frederick Herzberg, Clayton P. Aldefer, dan Douglas McGregor (Sutrisno, 2011: 122)

- a. F. W. Taylor dengan teori Motivasi Konvensional

Teori konvensional ini termaksud *content theory*, karena F. W. Taylor memfokuskan teorinya pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras.

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori ini mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety*)
- 3) Kebutuhan hubungan sosial (*Affiliation*)
- 4) Kebutuhan pengakuan (*Esteem*)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

c. David McClelland dengan Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan:

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan untuk mencapai sukses)
- 2) *Need for affiliation* (kebutuhan hubungan sosial)
- 3) *Need for power* (kebutuhan untuk menguasai)

d. Frederick Herzberg dengan Teori Model dan Faktor

Menurut teori ini pemeliharaan motivasi ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- 1) Faktor pemeliharaan (*maintenance faktor*)
- 2) Faktor motivasi (*motivation faktor*)

e. Clayton P. Alderfer dengan teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow, dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahan teori Maslow. Dalam memodifikasi ini manfaat kelima tingkat teori Maslow menjadi tiga macam saja.

- 1) *Existence* (Keberadaan)
- 2) *Relatedness* (Kekerabatan)
- 3) *Growth* (Pertumbuhan)

f. Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram yang menganggap manusia itu:

- 1) Malas dan tidak suka bekerja
- 2) Kurang bisa bekerja keras, menghindari dari tanggung jawab
- 3) Memementingkan diri sendiri, dan tidak mau peduli pada orang lain, karena itu bekerja lebih suka dituntun dan diawasi.
- 4) Kurang suka menerima perubahan, dan ingin tetap seperti yang dahulu

Prinsip umum teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, karena itu disebut sebagai teori potensial.

Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya:

- 1) Rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- 2) Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- 3) Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal-hal yang monoton.
- 4) Dapat berkembang bila diberi kesempatan yang lebih besar.

Kesimpulannya dari teori X dan Y sebagai berikut:

- 1) Kedua teori ini pada dasarnya memang berlaku dan dapat kita terima dalam memandang manusia, tipe-tipe perilaku yang cocok dengan kedua teori tersebut.
- 2) Dalam memberi motivasi kepada bawahan, seorang pimpinan harus mempunyai kualifikasi bawahan, apakah mereka tipe X atau Y, manusia tipe X memerlukan gaya kepemimpinan otoriter, sedangkan manusia tipe Y memerlukan gaya kepemimpinan partisipatif.

2. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini sangat berbeda dengan teori-teori kepuasan. Teori ini memusatkan perhatian pada bagaimana motivasi terjadi. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu teori harapan, keadilan, dan penguhan.

a. Teori Harapan

Teori harapan menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

b. Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka.

c. Teori Penguhan

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.1.2.4. Langkah-Langkah Motivasi

Ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin (Sunyoto, 2012: 198) sebagai berikut:

1. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
2. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
3. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
4. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
5. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitas.

2.1.2.5. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi (Hasibuan, 2012: 148) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjuk dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan hubungan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan/pengakuan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri/aktualisasi diri, ditunjuk dengan: sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan usaha yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin ini dalam perusahaan sangat berpengaruh besar dalam peningkatan kualitas perusahaan yang selama ini berjalan. Perusahaan juga membuat banyak aturan agar disiplin kerja terhadap karyawan itu dapat dijalankan. Selain itu, perusahaan juga membuat organisasi/bagian yang diperuntukan untuk mengawasi aturan yang berjalan itu agar ditaati semua substansi karyawan dalam perusahaan tersebut.

Karyawan yang menaati peraturan yang telah dibuat perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas perusahaan. Sedangkan

karyawan yang tidak menaati dan melanggar peraturan ini akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Maka karyawan yang melanggar aturan perusahaan akan diberi sanksi yang sesuai atas pelanggaran yang dilakukan. Sanksi yang diberikan perusahaan ini, bertujuan agar karyawan tersebut patuh terhadap peraturan yang ada.

Maka dari itu Seorang pimpinan dari perusahaan tersebut berperan penting dalam memberikan contoh baik kepada karyawan-karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Julita, 2016: 226).

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Sajangbati, 2013: 669).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Penempatan disiplin dalam suatu organisasi ditujukan agar semua karyawan yang dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap para karyawan dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2011: 95):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan dalam pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

2.1.3.3. Dimensi disiplin kerja

Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Ada beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi (Hasibuan, 2012: 194), diantaranya:

1. Tujuan Perusahaan dan Kemampuan Karyawan

Tujuan perusahaan dan kemampuan pribadi (karyawan) ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik dengan bersikap, jujur, adil, serta sesuai perkataan dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut naik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula, jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan

4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberi balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral,

sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Dengan waskat dapat mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem kerja yang efektif, serta menciptakan sistem internal control yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang melanggar ketentuan sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan

mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik terhadap perusahaan.

Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan baik.

2.1.3.4.Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai (Sutrisno, 2011: 94) berikut:

1. Taat terhadap peraturan waktu, yang meliputi indikator:
 - a. Jam masuk kerja.
 - b. Jam pulang.
 - c. Jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat terhadap aturan organisasi dan instansi, yang meliputi indikator:
 - a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian.
 - b. Bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, yang meliputi indikator:
 - a. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan
 - b. Berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi, yang meliputi indikator:

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

2.1.4. Kinerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan (Sumantri, 2016: 5). Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Sajangbati, 2013: 669). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, penilaian kinerja dilakukan agar organisasi dan karyawan itu sendiri mengetahui standar kinerja yang mereka miliki.

Apabila standar tersebut telah diketahui, maka organisasi dapat menyiapkan rencana-rencana tertentu untuk mempertahankan ataupun untuk meningkatkan standar kinerja yang dimiliki oleh karyawan mereka.

2.1.4.2. Indikator kinerja karyawan

Kinerja Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil (Wibowo, 2011: 102). Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator:

1. Tujuan
2. Standar

3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

2.2. Penelitian terdahulu

Penelitian (Sajangbati, 2013) Meneliti motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (persero) cabang Bitung. Dalam penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Bitung. Populasi sebanyak 220 karyawan dengan sampel yang ditetapkan 69 responden. Metode penelitian ini adalah asosiatif dengan teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, motivasi yang tepat akan mendorong terciptanya disiplin, dan kepuasan yang baik bagi kinerja karyawan.

Penelitian (Ghozali, 2017) Meneliti pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama Kabupaten Banjar, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi

kementerian agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan kepala kantor wilayah kementerian agama provinsi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variable motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Penelitian (Harlie, 2012) Meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan. Tujuan dari penelitian ini adalah dari hasil perhitungan uji t, maka diperoleh nilai t hitung untuk variable disiplin kerja (X1) sebesar 7,330, nilai thitung untuk variabel motivasi (X2) sebesar 6,155, nilai thitung untuk variabel pengembangan karier (X3) sebesar 5,045, dan nilai ttabel sebesar 1,6599. Hal ini berarti bahwa thitung > ttabel, 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. Hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan program SPSS diperoleh nilai Fhitung sebesar 373,489. Nilai Fhitung ini lebih besar daripada Ftabel yaitu 2,6937. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α 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. Variabel X1 yaitu disiplin kerja memiliki nilai korelasi parsial tertinggi yaitu 0,990 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain yaitu motivasi (X2) sebesar 0,872 dan variabel pengembangan karier (X3) yaitu sebesar 0,986, maka variabel X1 yaitu disiplin kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Penelitian (Paruru et al., 2016) Meneliti pengaruh disiplin kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT Air Manado. Disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel Disiplin Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Variabel Kemampuan Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering Kemampuan Kerja dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penelitian (Sumantri, 2016) Meneliti pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di kecamatan purwokerto selatan kabupaten banyumas. Dapat disimpulkan Faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian (Sari1 et al., 2012) Meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan factor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu kompensasi, budaya kerja, pelatihan, kepribadian, perencanaan karier, dan pemberdayaan karyawan.

Penelitian (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017) Meneliti pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Bank Kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. Disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, dengan besar pengaruh sebesar 66%, Disiplin

Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh sebesar 6,6%, Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin dengan besar pengaruh dengan besar pengaruh 11%.

Penelitian (Nur Rahmah Andayani, S.IP., 2016) Meneliti pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian PT PCI Elektronik Internasional bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan department Production PT PCI Elektronik International. Responden penelitian ini adalah karyawan department production PT PCI Elektronik International. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, dimana alat analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Sari1 et al., 2012) Meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sukoharjo Makmur Abadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Metode dasar yang digunakan adalah metode deskriptif analitis. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja yaitu di PT Sukoharjo Makmur Abadi. Penentuan sampel menggunakan metode sensus.

Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Sukoharjo Makmur Abadi. Hal ini dibuktikan pada hasil uji f dengan signifikansi 0,000 yang kurang dari nilai f tabel 0,05 (5%). Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Sukoharjo Makmur Abadi dengan nilai signifikansi 0,011. Sedangkan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT Sukoharjo Makmur Abadi dengan nilai signifikansi 0,000.

Penelitian (Masud Ibrahim, 2015) Meneliti *Impact Of Motivation On Employee Perfomance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Graha* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Impact Of Motivation On Employee Perfomance The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Graha*. Responden penelitian ini adalah karyawan di Graha, dengan 80 responden menggunakan *simple random sampling technique*.

Penelitian (Anthony, 2017) Meneliti *Effects Of Discipline Management On Employee Perfomance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana Countt* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *dicipline management, employee perfomance, county education office human resource department*. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling technique* dan *Pearson product-moment of correlation coefficient*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin secara simultan berpengaruh nyata

terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada hasil uji regresi dengan R square 74,2%.

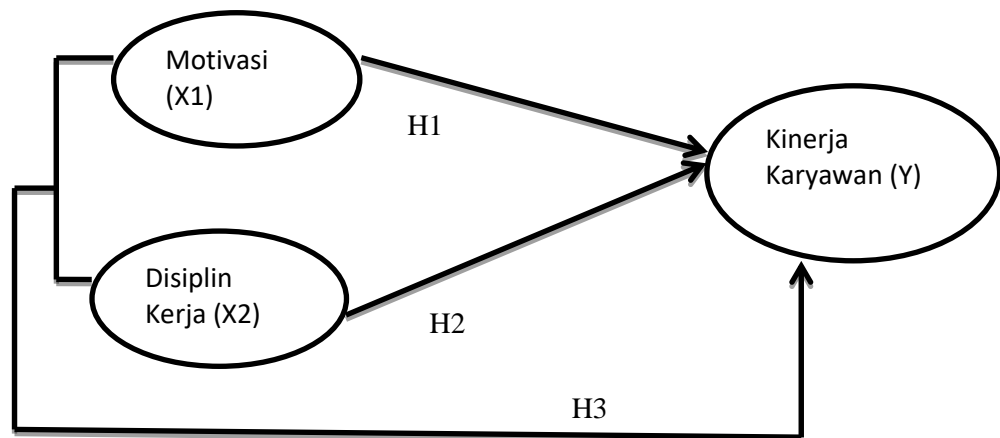
Penelitian (Logan, Lundberg, Roth, & Walsh, 2017) Meneliti *The effect Of Individual Motivation And Cognitive Performance Outcomes In A Distance Education Environment*. Disimpulkan bahwa variabel motivasi saling berhubungan dengan kinerja dengan uji $f(2,93) < 6,99$ dimana variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Permana, Listiawati, & Wahyudi, 2017) Meneliti *The Influence Of Transformational Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance At The Departement Of Tourism Youth And Sports Of Serang Regency*. Meneliti *Leadership Style (X1), Work Discipline (X2) and Employee Performance (Y)*. Hasil penelitian menyatakan variabel *leadership style* dinyatakan positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dan variabel *work dicipline* dinyatakan positif dan signifikan terhadap *employee performance*. Dapat disimpulkan variabel *leadrship style* dan *work dicipline* sama –sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Onanda, 2015) Meneliti *The Effect Of Motivation on Job Perfomance A Case Study Of KCB Coast Region*. meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih mementingkan motivasi karyawan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2.3. Kerangka pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara sistematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Primer (2018)

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan mengenai suatu hal yang harus diuji kebenarannya, hipotesis dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi (Wibowo, 2012: 123).

Berdasarkan perumusan masalah, tinjauan pustaka, dan landasan teori terhadap penelitian terdahulu, maka dirumuskan tiga hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete

H2 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete

H3 : Diduga Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sempurna Readymix Concrete

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013: 2). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka dan memakai statistik sebagai alat analisis data. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan studi pustaka.

Dalam penyebaran kuesioner, penelitian ini menggunakan teknik *probabilitas sampling* dengan cara *random sampling*. Untuk skala dalam pembuatan kuesioner, peneliti menggunakan 5 item skala *likert*. Penelitian ini juga menggunakan analisis persamaan regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atau *independent* yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat atau *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2. Operasional Variabel

3.2.1. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat

(Sugiyono, 2013: 39). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah adalah tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Terdapat tujuh indikator daalm pernyataan pada kuesioner penelitian ini, yaitu: tujuan dan standar, alat dan sarana, kompensasi, motif, dan peluang (Wibowo, 2011: 102).

Tabel 3. 1 Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja	1. Tujuan dan Standar, target yang ingin dicapai sesuai dengan yang disepakati
	2. Umpan balik, cara memberikan informasi/feedback
	3. alat atau sarana, fasilitas yang diberikan perusahaan
Karyawan	4. kompensasi, pemberian kompensasi berdasarkan kemampuan individu
	5. motif, alasan untuk melakukan sesuatu
(Y)	6. Peluang, kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya

Sumber: (Wibowo, 2011: 102)

3.2.2. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, *antecedent* atau variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). variabel dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja (Sugiyono, 2013: 39). Berikut adalah definisi motivasi dan disiplin kerja dari variabel independen:

1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Ghozali, 2017: 131). Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Ada lima indikator utama motivasi yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan aktualitas diri.

Tabel 3. 2 Indikator Variabel Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi (X1)	1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan primer
	2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan diri dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan
	3. Kebutuhan hubungan sosial , kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, dan berinteraksi
	4. Kebutuhan pengakuan, kebutuhna rasa memiliki, persahabatan dan dihargai
	5. Kebuuhan aktualias diri, kebutuhan menggunakan kemampuan, potensi dan berpendapat

Sumber: (Hasibuan, 2012: 148)

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin merupakan usaha yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin ini dalam perusahaan sangat berpengaruh besar dalam peningkatan kualitas perusahaan yang selama ini berjalan. Menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012: 122).

Tabel 3. 3 Indikator Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin	1. Taat terhadap aturan waktu
	2. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi
Kerja (X2)	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
	4. Taat terhadap peraturan organisasi dan instansi

Sumber: (Sutrisno, 2011: 94)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 215).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sempurna Readymix Concrete yang beralamat di Jalan Raya Bareleng KM 02, Tembesi, Batam sebanyak 140 Karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk diwilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah murid dan guru di sekolah tertentu dan sebagainya (Sugiyono, 2013: 215). Dalam penelitian ini, menggunakan salah satu teknik dari teknik probabilitas sampling yaitu random sampling. Dan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05 . Adapun teknik sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2} \quad \text{Rumus 3. 1 Rumus Slovin}$$

Sumber: (Sanusi anwar, 2011: 103)

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

α = Perkiraan tingkat kesalahan

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

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

$$n = \frac{140}{1 + 140.(0.05)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140 (0.0025)}$$

$$n = \frac{140}{1 + 0.35}$$

$$n = \frac{140}{1.35}$$

$$n = 103.703$$

Berdasarkan rumus 3.1, maka jumlah sampel diperoleh 140 populasi dibulatkan menjadi 104 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 104 responden atau ($n = 104$).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *setting*-nya, data dapat dikumpulkan pada

setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain (Sugiyono, 2012: 137). Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket), dan tinjauan pustaka. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Kuesioner (Angket)

Merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Jenis pertanyaan nya sudah tertulis oleh peneliti dan jawaban nya sudah ditetapkan oleh peneliti, sedangkan responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan yang menurutnya paling sesuai.

2. Tinjauan Pustaka

Dilakukan dengan mengambil data-data dari buku-buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dan media eksternal lain yang mendukung.

3.4.1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Likert*. Skala likert 5 poin digunakan sebagai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka

variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik-tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. (Sugiyono, 2012: 93).

Tabel 3. 4 Skala Likert

PERNYATAAN		PENILAIAN
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber:(Sugiyono, 2012: 93)

3.5. Metode Analisis Data

Selanjutnya setelah pengumpulan data mentah yang dikumpulkan dari lapangan maka tahapan analisis data. Pada tahapan ini data yang diolah sekian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian. Analisis data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: analisa kualitatif dan analisa kuantitatif. Apabila data yang dikumpulkan hanya sedikit atau berwujud kasus-kasus maka analisa yang dipakai kualitatif sedangkan apabila data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan kedalam analisis kuantitatif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistic deskriptif adalah statistic yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendiskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data: mean, median, modus, range, varian,

frekuensi nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi (Wibowo, 2012: 24).

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagai adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012: 147). Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan dari variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skor adalah:

$$(RS) = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 2 Rentang Skala

Sumber: (Umar Husein, 2011: 164)

Keterangan:

RS = Rentang Skor

m = Jumlah Alternatif

n = Jumlah Sampel

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah rentang skor sebagai berikut:

Tabel 3. 5 Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
104-187	Sangat tidak memuaskan/ Sangat tidak baik/ Sangat rendah
188-270	Tidak puas/ Tidak baik/ Rendah
271-353	Biasa saja/ Cukup/ Sedang
354-436	Puas/ Baik/ Tinggi
437-519	Sangat puas/ Sangat baik/ Sangat Tinggi

Sumber: Olah Data (2018)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data penelitian ini, peneliti akan mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner untuk pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil peneitian, pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Jonathan Sarwono, 2012: 83). Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0.05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat validitas jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Jika suatu item memiliki capaian koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Korelasi *Bivariate Pearson* (*Pearson Product Moment*). Analisis ini dilakukan untuk mengorelasi

skor masing-masing item dengan skor totalnya. Jumlah nilai dari keseluruhan item merupakan skor total dari item tersebut. Suatu item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dapat diartikan bahwa item tersebut memiliki arti mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diteliti oleh peneliti (Wibowo, 2012: 36).

Besaran nilai koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti ini:

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

Rumus 3. 3 Pearson Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012: 36)

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

x = Jumlah skor item

y = Jumlah skor total instrument

n = Jumlah sampel

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan Sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan Sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioenr yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Jonathan Sarwono, 2012:84). Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk diuji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r table df = (α, n-2). Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut(Wibowo, 2012: 52).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \text{Rumus 3. 4 Cronbach's Alpha}$$

Sumber : (Wibowo, 2012 : 52).

Keterangan

r_{11} = Rliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria suatu data reliabel atau tidak jika:

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r table.
2. Dapat pula dilihat dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien realibilitas berikut ini:

Tabel 3. 6 Indeks Koefisien Reliabilitas

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

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai yang diperoleh $> 0,60$ maka data dinyatakan reliable (Wibowo, 2012 : 52).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre tes atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument 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 berprinsip *Best Linier Unbiased Estimator* (Wibowo, 2012 : 61).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *Bell-Shaped Curve*. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki data yang ekstrim atau biasanya jumlah data terlalu sedikit (Wibowo, 2012 : 61)..

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 *Kolmogorv–Smirnov* $Z < Z$ tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig* (2 tailed) $> \alpha$; sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012 : 62).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variable bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *variance inflation faktor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variable bebas terhadap variable terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variable bebas (Sanusi, 2012: 136).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu uji *spearman's rho*, uji Glejser, uji park, dan melihat pola grafik regresi. Pada pembahasan ini akan digunakan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji

spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (Unstandardized Residual) dengan masing-masing variable independen. Jika signifikan kolerasi kurang dari 0.05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012:93).

3.5.4. Uji Pengaruh

Uji pengaruh digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel independen ke variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji pengaruh yang digunakan meliputi uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji R square.

3.5.4.1. Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut, diantara syarat tersebut adalah: data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klasik (Wibowo, 2012 : 126). Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3. 5 Regresi Linear
Berganda

Sumber : (Wibowo, 2012 : 127)

Keterangan:

Y' = variabel dependen

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x_1 = variabel independen pertama

x_2 = variabel independen kedua

x_3 = variabel independen ketiga

x_n = variabel independen ke-n

3.5.4.2. Uji t

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sanusi anwar, 2011: 138). Adapun caranya adalah membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansinya, apabila probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0,05 maka artinya variabel independen secara individu, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini juga membuktikan bahwa hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan juga penerimaan dan penolakan hipotesis.

3.5.4.3. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (Sanusi anwar, 2011: 137). Adapun caranya adalah membandingkan nilai f hitung dengan nilai f table dengan dk pembilang (m-1) dan dk penyebut (N-1). Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah:

Jika $F_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 diterima

$F_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 ditolak

(Sanusi anwar, 2011: 138)

3.5.4.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien Determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas (Wibowo, 2012: 135). Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase beragam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas.

Sementara itu, r^2 mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variasi (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut r adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi anwar, 2011: 136).

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, Maka rumusnya adalah sebagai berikut:

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

Rumus 3. 6 Koefisien
Determinasi

Sumber : (Wibowo, 2012 : 136)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = korelasi variabel x_1 dengan y

r_{yx_2} = korelasi variabel x_2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.4.5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2012: 64)

Uji hipotesis dapat menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan atau probabilitas dan tingkat kepercayaan. Jika dilakukan dengan tingkat signifikan kebanyakan penelitian menggunakan 0,05 (Wibowo, 2012: 124).

Dalam melakukan suatu penelitian, biasanya terdapat dua uji hipotesis yaitu hipotesis nol atau hipotesis H_0 dan hipotesis alternatif atau H_a . hipotesis penelitian biasanya dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Hipotesis *directional one tailed hypothesis*, merupakan hipotesis yang memberikan atau menunjukkan arah jawaban dari hipotesis penelitiannya (hipotesis alternative), apakah lebih kecil dari ($<$) atau lebih dari ($>$).
2. Hipotesis *non directional* disebutkan juga *two tailed test hypothesis* merupakan arah dari jawaban atas hipotesis penelitiannya (H_a).

Sedangkan hipotesis nol adalah pernyataan yang menunjukkan tidak adanya perubahan atau perbedaan, penelitian harus selalu mengingat apa yang menjadi

masalah dan telah dirumuskan dalam rumusan masalahnya. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperlihatkan ha-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan data sampel.
2. Uji akan menghasilkan keputusan menolak keputusan hipotesis atau sebaliknya menerima hipotesis.
3. Nilai uji dilihat dengan menggunakan nilai f dan nilai t.
4. Pengambilan kesimpulan dilakukan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah suatu hipotesis nul.

Rancangan hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sempurna Readymix Concrete.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sempurna Readymix Concrete.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sempurna Readymix Concrete.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penyusunan penelitian ini memerlukan data yang relevan dengan objek yang diteliti, sehingga dalam rangka penggumpulan data, peneliti mengadakan penelitian di PT Sempurna Readymix Concrete yang beralamat di Jalan Barelang Km 02, Tembesi, Batam.

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Sempurna Readymix Concrete yang berlokasi di Jalan Bareleng Km 02 Tembesi, Batam. Dimana penelitian ini dimulai pada bulan September 2017 sampai dengan Februari 2018 di Kota Batam dengan mengfokuskan pada karyawan yang menjadi responden didalam penelitian ini.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Dalam penelitian ini, rencana penelitian dapat dirinci atau tahapan jadwal penelitian ini dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 3. 7 Rangkaian Jadwal penelitian

Aktifitas Penelitian	Tahun 2017			Tahun 2018	
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
Observasi objek penelitian	■				
Pengajuan judul penelitian	■				
Penyusunan Bab I, Bab II, bab III		■	■		
Pengambilan data			■		
Pengolahan data (penusunan Bab IV)			■	■	
Analisis dan Inteprestasi data (Pemyusunan bab V)			■	■	
Pengumpulan hasil penelitian (Skripsi)					■

Sumber: Peneliti (2018)