

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LGRANDE  
GLOBAL TEKNOLOGINDO**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Erni Santi  
140910323**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LGRANDE  
GLOBAL TEKNOLOGINDO**

**SKRIPSI**

**untuk memenuhi salah satu syarat guna  
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Erni Santi  
140910323**

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

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Erni Santi  
NPM/NIP : 140910323  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LGRANDE GLOBAL TEKNOLOGINDO**

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, 08 Agustus 2018

*Meterai 6000*

**Erni Santi**  
14091032

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LGRANDE  
GLOBAL TEKNOLOGINDO**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Erni Santi  
140910323**

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

**Batam, 08 Agustus 2018**

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



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lgrande Global Teknologindo, untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lgrande Global Teknologindo, dan untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lgrande Global Teknologindo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian yang diperoleh melalui kuesioner dengan total sampel sebanyak 110 responden dari 151 populasi dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT Lgrande Global Teknologindo. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $2,656 > t$  tabel  $1,982$ . Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung  $9,264 > t$  tabel  $1,982$ . Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $F$  hitung  $122,452 > F$  tabel  $3,08$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Saran dari penelitian ini adalah dengan cara mempromosikan jabatan dan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Dengan cara memberikan sanksi kepada karyawan yang suka terlambat dan diharapkan kepada semua kepala departemen memberikan contoh yang baik terhadap karyawannya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the motivation of positive and significant influence on employee performance at PT Lgrande Global Teknologindo, to find out the work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees at PT Lgrande Global Teknologindo, and to know the motivation and work discipline together have a positive effect and significant to employee performance at PT Lgrande Global Teknologindo. This study uses quantitative research methods. The data used in the study were obtained through questionnaires with a total sample of 110 respondents from 151 populations distributed to employees who worked at PT Lgrande Global Teknologindo. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 22. The results of this study indicate that motivation has a positive and partially significant effect on employee performance, this can be seen from the value of  $t$  count  $2.656 > t$  table  $1.982$ . Work discipline has a positive and significant effect partially on employee performance, this can be seen from the calculated value of  $9.264 > t$  table  $1.982$ . Motivation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance, this can be seen from  $F$  count  $122.452 > F$  table  $3.08$ . The conclusion of this study is the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance variables. Work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance variables. Motivational variables and work discipline together have a positive and significant effect on employee performance variables. Suggestions from this study are by promoting positions and providing training to employees to improve employee motivation and performance. By giving sanctions to employees who like being late and it is expected that all department heads provide good examples of their employees to improve employee work discipline.*

**Keywords:** *Motivation, Work Discipline, Employees' Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LGRANDE GLOBAL TEKNOLOGINDO”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik yang secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas pengarahannya, bimbingan dan saran-saran yang telah diberikan selama penyusunan skripsi. Dengan hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Suali, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah banyak memberikan saran dan semangat dalam proses penulisan skripsi ini;
6. Kepada pimpinan PT Lgrande Global Teknologindo yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian;
7. Kedua orang tua penulis Rusli dan Mirah yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam penulisan skripsi ini;
8. Saudara-saudaraku tercinta Windry, Juliyanti, Susilawati, Ricky Wilim, Diana Sari, Mariyani, Weny Apriana, Ernah, Seruni, Michell Valensya, Arna Wita yang memberikan dukungan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini;
9. Dan seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

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

Batam, 08 Agustus 2018

Erni Santi

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	8
1.3. Batasan Masalah .....	9
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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Dasar .....	12
2.1.1. Motivasi .....	12
2.1.1.1. Pengertian Motivasi .....	12
2.1.1.2. Langkah-Langkah Memotivasi .....	13
2.1.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi .....	13
2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi .....	14
2.1.1.5. Indikator Motivasi .....	15
2.1.2. Disiplin Kerja .....	16
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	16
2.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	17
2.1.2.3. Pentingnya Disiplin Kerja .....	19
2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja .....	20
2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja .....	21
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	21
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.1.3.3. Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan .....	23

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.2. Penelitian Terdahulu .....	25
2.3. Kerangka Pemikiran.....	26
2.4. Hipotesis.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Desain Penelitian.....	28
3.2. Operasional Variabel.....	29
3.3. Populasi dan Sampel .....	30
3.3.1. Populasi.....	30
3.3.2. Sampel.....	30
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5. Metode Analisis Data .....	32
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	32
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	33
3.5.2.1. Uji Validitas .....	33
3.5.2.2. Uji Reliabilitas .....	35
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	37
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas .....	37
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.5.4. Uji Pengaruh .....	39
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	40
3.5.5. Uji Hipotesis .....	41
3.5.5.1. Uji t (Parsial).....	41
3.5.5.2. Uji F (Simultan) .....	42
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	43
3.6.1. Lokasi Penelitian.....	43
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Profil Responden.....	45
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	47
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	48
4.2. Hasil Penelitian .....	50
4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif .....	50
4.2.1.1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	52
4.2.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	54
4.2.1.3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Y) .....	57
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data .....	61
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas.....	61
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	63

4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	64
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	64
4.2.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	67
4.2.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh .....	69
4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	69
4.2.4.2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	70
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis .....	71
4.2.5.1. Hasil Uji t (Parsial).....	71
4.2.5.2. Hasil Uji F (Simultan).....	72
4.3. Pembahasan.....	73
4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
4.3.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	74
4.3.3. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	75
5.2. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>Lampiran 1. Pendukung Penelitian</b>	
<b>Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup</b>	
<b>Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1. Grafik Absen dan Keterlambatan Karyawan Tahun 2017 .....	6
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1. Grafik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Gambar 4.2. Grafik Profil Responden Berdasarkan Usia .....	47
Gambar 4.3. Grafik Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Gambar 4.4. Hasil Uji Normalitas (Histogram) .....	65
Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	66

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Absen dan Keterlambatan Karyawan Tahun 2017 .....	6
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2. Indeks Koefisien Validitas .....	34
Tabel 3.3. Indeks Koefisien Reliabilitas .....	36
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	50
Tabel 4.5. Hasil Analisis Deskriptif X1_1 .....	52
Tabel 4.6. Hasil Analisis Deskriptif X1_2 .....	52
Tabel 4.7. Hasil Analisis Deskriptif X1_3 .....	53
Tabel 4.8. Hasil Analisis Deskriptif X1_4 .....	53
Tabel 4.9. Hasil Analisis Deskriptif X1_5 .....	54
Tabel 4.10. Hasil Analisis Deskriptif X2_1 .....	55
Tabel 4.11. Hasil Analisis Deskriptif X2_2 .....	55
Tabel 4.12. Hasil Analisis Deskriptif X2_3 .....	56
Tabel 4.13. Hasil Analisis Deskriptif X2_4 .....	56
Tabel 4.14. Hasil Analisis Deskriptif X2_5 .....	57
Tabel 4.15. Hasil Analisis Deskriptif Y_1 .....	58
Tabel 4.16. Hasil Analisis Deskriptif Y_2 .....	58
Tabel 4.17. Hasil Analisis Deskriptif Y_3 .....	59
Tabel 4.18. Hasil Analisis Deskriptif Y_4 .....	59
Tabel 4.19. Hasil Analisis Deskriptif Y_5 .....	60
Tabel 4.20. Hasil Uji Validitas X <sub>1</sub> (Motivasi) .....	61
Tabel 4.21. Hasil Uji Validitas X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja) .....	61
Tabel 4.22. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan) .....	62
Tabel 4.23. Hasil Uji Reliabilitas X <sub>1</sub> (Motivasi).....	63
Tabel 4.24. Hasil Uji Reliabilitas X <sub>2</sub> (Disiplin Kerja) .....	63
Tabel 4.25. Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	64
Tabel 4.26. Hasil Uji Normalitas ( <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> ) .....	67
Tabel 4.27. Hasil Uji Multikolinearitas ( <i>Tolerance-VIF</i> ) .....	67
Tabel 4.28. Hasil Uji Multikolinearitas (Koefisien Korelasi) .....	68
Tabel 4.29. Hasil Uji Heteroskedastisitas ( <i>Park Gleyser</i> ) .....	69
Tabel 4.30. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	69
Tabel 4.31. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	71
Tabel 4.32. Hasil Uji t (Parsial) .....	71
Tabel 4.33. Hasil Uji F (Simultan) .....	73



## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Slovin .....	31
Rumus 3.2. Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	34
Rumus 3.3. Reliabilitas Instrumen <i>Conbrach Alpha</i> .....	36
Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda .....	40
Rumus 3.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	41
Rumus 3.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) (Variabel Independen $X_1$ dan $X_2$ ) .....	41
Rumus 3.7. Uji t ( $t_{hitung}$ ) .....	42

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan di lingkungan sebuah perusahaan pada dasarnya berlangsung dalam kondisi karyawan sebagai manusia. Suasana batin/psikologis seorang karyawan sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Hal itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Dengan kata lain setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, bergairah dan berdedikasi.

Tiap manajemen perlu mengelola dan mengetahui kinerja karyawannya, apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Dengan mengetahui kinerja, perusahaan akan lebih mengetahui seberapa jauh pengembangan mutu sumber daya manusia karyawan telah berhasil dengan efektif. Dengan demikian, dapat diketahui faktor-faktor apa yang memengaruhi kinerja, baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Manfaatnya terutama untuk menyusun program pengembangan mutu sumber daya manusia.

Seperti yang kita ketahui organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan. Sejak awal tujuan suatu perusahaan adalah berorientasi untuk mendapatkan laba sebanyak-banyaknya. Seperti yang kita ketahui bahwa perusahaan manufaktur menawarkan produk atau biasa disebut barang jadi sehingga kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan manufaktur guna mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Jadi, Menurut Sunyoto (2012: 191) motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Senior HRD PT Lgrande Global Teknologindo, pemberian motivasi yang dilakukan perusahaan tersebut setiap hari ketika briefing sebelum melakukan pekerjaan dan sesudah melakukan pekerjaan dalam bentuk evaluasi. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi sangat diperlukan oleh siapapun, dalam hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang mendorong untuk berbuat lebih. Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang.

Motivasi karyawan tersebut dapat dilihat dari beberapa hal, yang pertama adalah perilaku karyawan, karyawan PT Lgrande Global Teknologindo belum bekerja dengan baik, seperti terlambat datang, melalaikan pekerjaan yang menunjukkan bahwa karyawan tersebut bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas. Perilaku karyawan yang baik dalam berkerja mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, perilaku karyawan yang kurang baik dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja.

Motivasi karyawan juga dapat dilihat dari usaha karyawan. Belum semua karyawan PT Lgrande Global Teknologindo bekerja keras, ada beberapa karyawan yang bekerja semampunya dan seadanya, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Misalnya dalam pekerjaan, seorang karyawan tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja. kegigihan karyawan juga bisa menandakan motivasi seseorang, seperti perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang karyawan, apakah karyawan tersebut tepat waktu masuk bekerja dan sungguh-sungguh mengerjakan tugas seperti biasanya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang atau tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang di alami, sedangkan di PT Lgrande Global Teknologindo masih banyak karyawan yang tidak masuk bekerja hanya karena ada masalah dan halangan.

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang motivasi dalam bekerja. Karena job desc yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan PT Lgrande Global Teknologindo harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi, tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut Sinambela (2017: 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

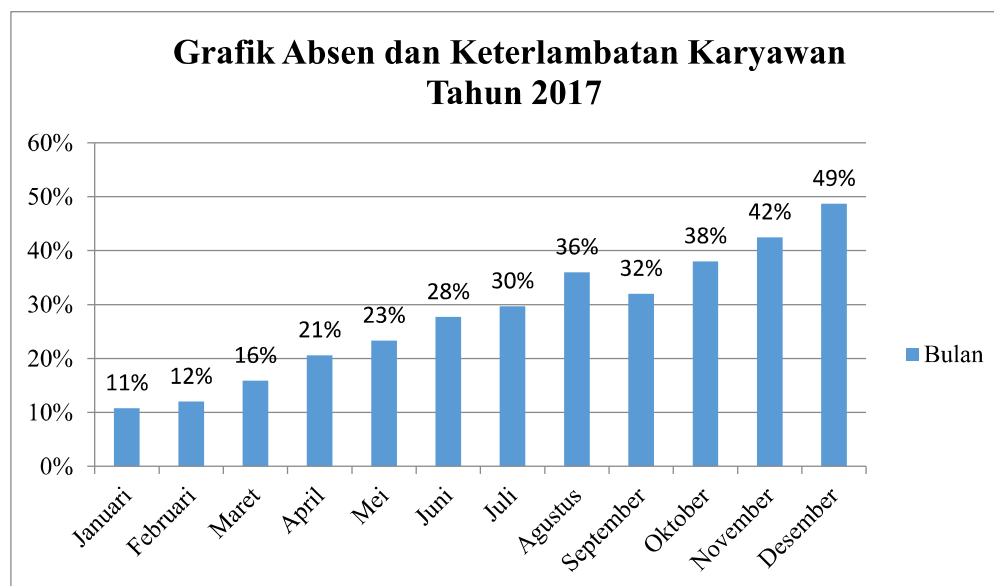
Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas

perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

**Tabel 1.1.** Data Absen dan Keterlambatan Karyawan Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Keterlambatan	Persentase
Januari	130	5	9	11%
Februari	125	9	6	12%
Maret	126	11	9	16%
April	131	16	11	21%
Mei	133	18	13	23%
Juni	130	21	15	28%
Juli	128	22	16	30%
Agustus	125	25	20	36%
September	125	17	23	32%
Oktober	121	31	15	38%
November	113	28	20	42%
Desember	115	33	23	49%

**Sumber :** PT Lgrande Global Teknologindo



**Gambar 1.1.** Grafik Absen dan Keterlambatan Karyawan Tahun 2017

Berdasarkan dari tabel 1.1. di atas dapat di lihat pada bulan januari terdapat 5 orang yang tidak hadir (absen) dan pada bulan desember semakin meningkat mencapai 33 orang. Sedangkan karyawan yang terlambat, pada bulan januari terdapat 9 orang dan pada bulan desember meningkat mencapai 23. Dari tabel tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pengawai yang bolos kerja, karyawan masih banyak yang tidak disiplin dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena jam masuk kerja adalah jam 08:00 wib. Tetapi masih ada karyawan yang hadir di atas jam 08:00 wib, hal ini tercermin dari data ketelambatan tersebut diatas.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi. Menurut Sinambela (2017: 480) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realitas hasil kinerja yang tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Pada tahun 2017 target kinerja yang maksimal belum tercapai dikarenakan masih kurangnya kedisiplinan dan motivasi. Oleh karena itu,



untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan motivasi dan disiplin kerja.

Uraian diatas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lgrande Global Teknologindo”. PT Lgrande Global Teknologindo adalah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang Fabrication dan EPCI (Engineering, Procurement, Construction and Installation). PT Lgrande Global Teknologindo didirikan di pulau Batam pada tahun 2012. Misi PT Lgrande Global Teknologindo adalah untuk meningkatkan kepuasan pelanggan melalui perbaikan terus-menerus praktik bisnis kami dalam hal keamanan, kualitas, layanan, pengiriman sesuai harapan klien, perlindungan lingkungan, serta perluasan operasi bisnis kami.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang uraian diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Motivasi bekerja yang dimiliki karyawan masih rendah.
2. Kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan
3. Pada tahun 2017 target kinerja yang maksimal belum tercapai dikarenakan masih kurangnya kedisiplinan dan motivasi.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas maka masalah akan dibatasi pada Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lgrande Global Teknologindo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lgrande Global Teknologindo?
3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Lgrande Global Teknologindo?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lgrande Global Teknologindo.

2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lgrande Global Teknologindo.
3. Untuk mengetahui motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Lgrande Global Teknologindo.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai bahan acuan atau referensi bagi peneliti lain dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Objek Penelitian**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT Lgrande Global Teknologindo dalam menentukan langkah-langkah peningkatan sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan serta melengkapi atau memperbaiki kelemahan-kelemahan yang ada melalui kritik dan saran.

4. Bagi Masyarakat

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan sumber informasi bagi masyarakat yang dapat diaplikasikan ke dalam kehidupan sehari-hari.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2001) dalam Sunyoto (2012: 191) Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Sutrisno (2011: 111) Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari pada karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.1.2. Langkah-Langkah Memotivasi**

Dalam memotivasi bawah, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin, yaitu (Sunyoto, 2012: 198):

1. Pemimpin harus tau apa yang harus dilakukan oleh 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 berbagai bentuk.
6. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realitis.

#### **2.1.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan pemberi motivasi antara lain (Sunyoto, 2012: 198):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Tugas yang dilaksanakan oleh manajer personalia setelah melakukan perekrutan, melatih serta mengembangkan melalui training, selanjutnya adalah motivasi kerja. Dalam hal memotivasi kerja manajer harus selalu memerhatikan apa yang dibutuhkan karyawan. Harapan manajer sebagai motivator adalah hasil kerja yang lebih memenuhi prinsip efisiensi dari prestasi kerja yang dilakukan. Keberhasilan motivator dalam memotivasi karyawan akan sangat mempengaruhi pada prestasi kerja karyawan.

#### **2.1.1.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi meliputi (Sutrisno, 2011: 116):

## 1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja.
- b. Kompensasi yang memadai.
- c. Supervisi yang baik.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab.
- f. Peraturan yang fleksibel.

### **2.1.1.5. Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi pada penelitian ini adalah diambil menurut George & Jones (2005: 175) dalam Wijaya & Andreani (2015):

1. Perilaku Karyawan.



2. Usaha Karyawan.
3. Kegigihan Karyawan.

### **2.1.2. Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sinambela (2017: 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Untuk itu, apabila ingin mengupasnya secara mendalam perlu mencermati pemahaman kedua kata tersebut. Pengertian disiplin berdasarkan para ahli sebagai berikut.

1. Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2017: 334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.
2. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2002) dalam Sinambela (2017: 334), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Sementara itu, kata kedua adalah “kerja”, sebagai kata dasar pada kata “pekerjaan”. Pengertian kerja sebagai berikut.

1. Menurut Taliziduhu Ndraha (1999) dalam Sinambela (2017: 335), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.
2. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005) dalam Sinambela (2017: 335), kerja di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas.

#### **2.1.2.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2001) dalam Sinambela (2017: 336) antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin Preventif bertujuan untuk pegawai dapat bekerja berdisiplin. Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan:

- a. Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- b. Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c. Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- d. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruksi kepada para pegawai tentang kinerja.
- e. Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan. Disiplin ini merupakan proses di mana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil.

### **2.1.2.3. Pentingnya Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. (Sutrisno, 2011: 88)

Menurut Tohardi (2002) dalam Sutrisno (2011: 88) singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan disiplin itu lebih baik daripada program pendisiplinan yang paling memuaskan, namun disiplin itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin sangat diperlukan untuk

menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

#### **2.1.2.4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Displin 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. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. (Sutrisno, 2011: 89)

Menurut Singodimedjo (2000) dalam Sutrisno (2011: 89), faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberi 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 pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2017: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah:

1. Tujuan dan kemampuan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan.
4. Sanksi hukuman.
5. Ketegasan.
6. Hubungan kemanusiaan.

#### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Jadi kinerja menurut Wirawan (2009: 5) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang karyawan. Istilah kinerja dalam buku ini

digunakan dalam pengertian kinerja seseorang karyawan atau sekelompok karyawan (ternilai) yang dievaluasi dalam evaluasi kinerja, bukan kinerja organisasi.

Menurut Sinambela (2017: 480) kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Wirawan (2009: 6), faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini memengaruhi perilaku kerja karyawan yang kemudian memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari ketiga jenis faktor tersebut, faktor yang dapat dikontrol dan dikondisikan oleh para manajer adalah faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan. Sementara itu, faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi di luar kontrol manajer. Tugas manajer adalah mengontrol dan mengembangkan faktor lingkungan internal organisasi dan faktor internal karyawan.

#### **2.1.3.3. Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Menurut Wibowo (2009) dalam Sinambela (2017: 503) tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi.

##### **1. Tujuan Kinerja**

Kinerja merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum,



sifatnya luas, tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi (Sinambela, 2017: 503)

## 2. Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2009) dalam Sinambela (2017: 510) sasaran kinerja adalah suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamatai, dan dapat diukur. Menurut Furtwengler (2000) dalam Sinambela (2017: 510), sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan karyawan, kepuasan karyawan, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi. Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya: *the performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja; *the action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*; *a time element*, menunjukan waktu kapan pekerjaan dilakukan; *an evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan *the place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.

#### 2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini adalah diambil menurut Wibisono (2011: 140) yaitu sebagai berikut.

1. Absensi.
2. Ketersediaan pelatihan.
3. Produktivitas karyawan.
4. Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan.
5. Ketersediaan keahlian.
6. Jam kerja.

#### 2.2. Penelitian Terdahulu

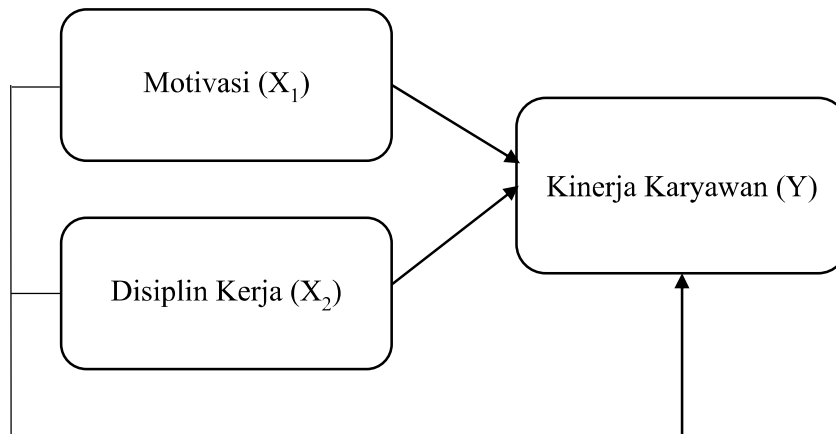
**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, dan Greis M. Sendow	2014	Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey	2014	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Dana Raya Manado

3	Brian Oswnda Pitrajaya dan Hendri Sukoco	2017	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja , dan Komunikasi pada Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Flavia Reva Noel, Joyce Lapian, dan Merinda Pandowo	2017	<i>The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi kerja karyawan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara partisi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
5	Valensia Angelina Wisti Dapu	2015	<i>The Influence of Work Discipline, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian yang diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut.

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT Lgrande Global Teknologindo.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lgrande Global Teknologindo.
- H3 : Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lgrande Global Teknologindo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 8).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan karakteristik masalah berupa hubungan kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini merupakan survei untuk menguji hipotesis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lgrande Global Teknologindo.

### 3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 38). Berdasarkan variabel yang terdapat pada judul penelitian yaitu motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, maka penulis mendefinisikan operasional variabel sebagai berikut.

**Tabel 3.1.** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan	1. Perilaku karyawan. 2. Usaha karyawan. 3. Kegigihan karyawan. (George & Jones, 2005: 175) dalam (Wijaya & Andreani, 2015)	Likert
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pimpinan. 3. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan. 4. Sanksi hukuman. 5. Ketegasan. 6. Hubungan kemanusiaan. (Hasibuan, 2017: 194)	Likert

3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.	1. Absensi. 2. Ketersediaan pelatihan. 3. Produktivitas karyawan. 4. Kepedulian terhadap visi dan misi perusahaan. 5. Ketersediaan keahlian. 6. Jam kerja. (Wibisono, 2011: 140)	Likert
---	----------------------	---	--	--------

**Sumber :** Penulis (2018)

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Lgrande Global Teknologindo sebanyak 151 orang.

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampling

aksidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui ini cocok dengan sumber data selama penelitian ini berlangsung (Sugiyono, 2012: 62). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu;

$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{151}{1 + 151(0,05)^2} = \frac{151}{1,38} = 109.62$	<b>Rumus 3.1.</b> Slovin
--	--------------------------

Untuk memperoleh hasil yang lebih signifikan maka jumlah sampel dibulatkan menjadi 110.

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 142). Metode ini akan digunakan penulis untuk memperoleh data mengenai



pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lgrande Global Teknologindo.

Agar lebih efisien mendapatkan data dari responden maka penulis menggunakan metode kuesioner. Kuesioner tersebut disusun dengan menggunakan skala likert, yaitu: 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (netral), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju).

### **3.5. Metode Analisis Data**

#### **3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2012: 147).

Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut (Wibowo, 2012: 24). Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi.

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antar data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2012: 267).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut (Wibowo, 2012: 35). Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti.

Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Koefisien korelasi tersebut adalah angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*).

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

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Berikut tabel yang menggambarkan range validitas:

**Tabel 3.2.** Indeks Koefisien Validitas

Interval	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

**Sumber :** Wibowo (2012: 36)

Besaran nilai koefisien dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini (Wibowo, 2012: 37);

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

**Rumus 3.2.** Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment*

Keterangan:

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (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  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (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 berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2012: 268).

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Azwar, 1999) dalam Wibowo (2012: 52). Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensinya alat ukur (Wibowo, 2012: 52).

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

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

**Rumus 3.3.** Reliabilitas Instrumen *Conbrach Alpha*

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika nilai *alpha* lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai *r* tabel. Berikut tabel yang menggambarkan kriteria indeks koefisien reliabilitas:

**Tabel 3.3.** Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber :** Wibowo (2012: 53)

### **3.5.3. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Wibowo (2012: 61) uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, 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 bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi.

#### **3.5.3.1. Uji Normalitas**

Menurut Wibowo (2012: 61) uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan membentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit.

#### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut Wibowo (2012: 87) di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang

sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (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. Menurut Algifari (2000) dalam Wibowo (2012: 87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya, bila nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0,5 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinearitas (Wibowo, 2012: 87).

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut 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. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *Park Gleyser* dengan cara mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpanya (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 linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua 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 dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.



Regresi linear berganda dinotasikan sebagai berikut (Wibowo, 2012: 127).

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

**Rumus 3.4.** Regresi Linear Berganda

Keterangan:

$Y'$  = Variabel dependen (variabel respons)

$a$  = Nilai konstanta

$b$  = Nilai koefisien regresi

$x_1$  = Motivasi

$x_2$  = Disiplin Kerja

$x_n$  = Variabel independen ke – n

### 3.5.4.2. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman  $Y$  (variabel terikat) yang diterangkan oleh  $X$  (variabel bebas).

Rumus mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut (Wibowo, 2012: 136).

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

**Rumus 3.5.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berikut diberikan contoh penerapan koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut (Wibowo, 2012: 136).

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

**Rumus 3.6.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) (Variabel Independen  $X_1$  dan  $X_2$ )

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$ryx_1$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan  $y$

$ryx_2$  = Korelasi variabel  $x_2$  dengan  $y$

$rx_1x_2$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan variabel  $x_2$

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 68).

Berikut adalah rumus Uji t (Sugiyono, 2012: 184);

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

**Rumus 3.7.** Uji t ( $t_{hitung}$ )

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Keterangan:

$H_0$  = Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_1$  = Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_0$  = Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

$H_2$  = Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

### 3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Priyatno, 2010: 67). Adapun pengujian hipotesisnya sebagai berikut.

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$  (tidak terdapat pengaruh dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap  $Y$ )

$H_3 : b_1 = b_2 = 0$  (terdapat pengaruh dari variabel  $X_1, X_2$ , terhadap  $Y$ )

Keputusan diambil dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT Lgrande Global Teknologindo yang terletak di Jl. Brigjend Katamso, RT04/RW11 Sei Binti - Sagulung, Tanjung Uncang, Kota Batam - Kepulauan Riau, Indonesia, dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan.

#### **3.6.2. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan beberapa tahapan. Kurun waktu yang ditempuh dalam proses penelitian ini sekitar enam bulan. Proses dan tahapan penelitian dapat di lihat pada tabel 3.4. berikut:

**Tabel 3.4.** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2018					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
1	Pengajuan Judul						
2	Pencarian Data Awal						
3	Penyusunan Penelitian						
4	Pembuatan Kuesioner						
5	Penyebaran Kuesioner						
6	Pengumpulan Kuesioner						
7	Pengolahan Data						
8	Penyelesaian Skripsi						