

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TRANS BATAM**

SKRIPSI



Oleh:

Sudendy Gusrianto

140910240

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

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TRANS BATAM**

SKRIPSI

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



Sudendy Gusrianto

140910240

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sudendy Gusrianto
NPM/NIP : 140910240
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Trans Batam adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam 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 pelaksanaan dari siapapun.

Batam, 08 agustus 2018



Sudendy Gusrianto
140910240

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TRANS BATAM**

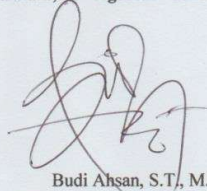
SKRIPSI

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

**Oleh:
Sudendy Gusrianto
140910240**

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

Batam, 08 Agustus 2018



Budi Ahsan, S.T., M.M.

Pembimbing

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut para pelaku bisnis untuk dapat memahami apa yang dibutuhkan oleh konsumen. Pengelolaan dan kombinasi berbagai jenis sumber daya wajib diperhatikan agar terciptanya kinerja yang baik bagi karyawan. Bus Trans Batam sebagai salah satu transportasi umum di Kota Batam yang dihadirkan oleh pemerintah kota dengan tujuan untuk memberikan transportasi yang sifatnya nyaman, aman dan murah kepada masyarakat. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Trans Batam. Dalam penelitian ini, ada 3 variabel seperti disiplin (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen sedangkan kinerja karyawan (Y) menjadi variabel terikat. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dari populasi 180 karyawan dengan rumus jumlah sampel yang diperoleh Slovin adalah 124 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diperkuat dengan menggunakan asumsi klasik menggunakan SPSS 20 untuk perangkat lunak statistik data Windows. Hasil uji F sebesar 291,129 lebih besar dari pada F tabel sebesar 3,07 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai α 0,05 menunjukkan bahwa variabel disiplin, variabel motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Business competition is increasingly stringent demanding business people to be able to understand what is needed by consumers. Management and a combination of various types of resources must be considered in order to create good performance for employees. Trans Batam bus as one of the public transportation in Batam City is presented by the city government with the aim of providing transportation that is comfortable, safe and inexpensive to the public. Therefore, this study aims to determine the discipline, and work motivation on the performance of Trans Batam employees. In this study, there are 3 variables such as discipline (X1) and work motivation (X2) as independent variables while employee performance (Y) becomes the dependent variable. The sampling technique used is simple random sampling from a population of 180 employees with the formula the number of samples obtained by Slovin is 124 employees. The research method used is descriptive research method and quantitative approach. Data collection techniques used are primary and secondary data. The data analysis model used is multiple linear regression and reinforced using the classic assumption using SPSS 20 for Windows data statistical software. The F test result of 291.129 is greater than the F table of 3.07 with a significance value of 0.000 which is smaller than the α value of 0.05 indicating that the discipline variable, the work motivation variable together affect the employee's performance

Keywords: discipline, work motivation and employee performance

KATA PENGANTAR

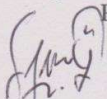
Puji syukur yang tidak terhingga penulis sampaikan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi manajemen Universitas Putera Batam. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Budi Ahsan, S.T.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Kedua orangtua tercinta, terima kasih atas do'a, harapan dan dukungannya kepada penulis;
6. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam;
7. Bapak Drs. Yusfa Hendri M.Si selaku Kepala Dinas Perhubungan Kota Batam dan Bapak Bambang Sucipto, S.H selaku Kepala UPT Pelayanan Jasa Transportasi yang telah memberikan izin penelitian;
8. Karyawan Trans Batam yang telah membantu memberikan informasi kepada penulis;
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 08 Agustus 2018

Penulis



Sudendy Gusrianto

140910240

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUT DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	10
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Disiplin.....	13
2.1.1 Definisi Disiplin	13
2.1.2 Macam-macam Disiplin	14
2.1.3 Indikator-indikator disiplin	15
2.1.4 Tujuan dan manfaat disiplin.....	16
2.2 Motivasi Kerja.....	17
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	17
2.2.2 Pedoman Motivasi Kerja.....	18

2.2.3	Jenis-jenis teori motivasi kerja.....	19
2.2.4	Pedekatan-pendekatan motivasi.....	21
2.2.5	Faktor-faktor motivasi kerja.....	22
2.3	Kinerja karyawan	23
2.3.1	Pengertian kinerja karyawan	23
2.3.2	Faktor-faktor kinerja karyawan.....	24
2.3.3	Indikator kinerja karyawan	25
2.4	Penelitian terdahulu.....	26
2.5	Kerangka berpikir.....	28
2.6	Hipotesis penelitian.....	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		30
3.1	Desain Penelitian.....	30
3.2	Operasional Variabel.....	31
3.2.1	Variabel Bebas (Independence Variable).....	31
3.2.1.1	Disiplin (X_1).....	31
3.2.1.2	Motivasi kerja (X_2).....	32
3.2.2	Variabel Terikat atau Variabel Tergantung (<i>Dependent Variabel</i>).....	34
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.3.1	Populasi Penelitian.....	35
3.3.2	Sample Penelitian.....	35
3.4	Sumber Data Penelitian.....	36
3.5	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	37
3.6	Metode Analisis Data	37
3.6.1	Analisis Deskriptif	38
3.6.2	Uji Validitas Data.....	39
3.6.3	Uji Realibilitas Data.....	40
3.6.4	Uji Asumsi Klasik.....	41
3.6.4.1	Multikolinearitas	41
3.6.4.2	Uji Normalitas	42
3.6.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.6.5	Uji Hipotetsis	43
3.6.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
3.6.5.2	Analisis Determinasi (R^2)	44

3.6.5.3 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)	45
3.6.5.4 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t).....	45
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian	46
3.7.1 Lokasi Penelitian.....	46
3.7.2 Jadwal Penelitian.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Profil Responden.....	47
4.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1 Analisis Deskriptif	49
4.2.1.1 Variabel Disiplin (X_1)	50
4.2.1.2 Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	56
4.2.1.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	63
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data	69
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	69
4.2.2.2 Hasil Uji Realibilitas	73
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.3.1 Uji Normalitas.....	74
4.3.2 Uji Multikolinearitas	76
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.4 Hasil Uji Pengaruh	78
4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.5 Hasil Uji Hipotesis	81
4.5.1 Uji T (Pengujian Secara Parsial).....	81
4.5.2 Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F).....	83
4.6 Pembahasan.....	84
4.6.1 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan Trans Batam.....	84
4.6.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Trans Batam.....	85
4.6.3 Pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Trans Batam.....	86

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Simpulan	89
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	95
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berfikir	28
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan histogram	73
Gambar 4.2 uji normalitas dengan normal P-P-Plot	74
Gambar 4.3 uji heterokedastisitas	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data koridor dan rute bus Trans Batam tahun 2016	5
Tabel 1.2 jadwal keberangkatan bus Trans Batam.....	6
Tabel 1.3 data evaluasi kinerja karyawan Trans Batam periode januari-desember 2016.....	8
Tabel 2.4 penelitian terdahulu.....	26
Tabel 3.1 tingkat validitas	38
Tabel 3.2 jadwal penelitian	45
Tabel 4.1 distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
Tabel 4.2 distribusi responden berdasarkan usia	47
Tabel 4.3 distribusi responden berdasarkan pendidikan	48
Tabel 4.4 kriteria analisis deskriptif.....	49
Tabel 4.5 distribusi jawaban responden untuk variabel disiplin (X1)	49
Tabel 4.6 distribusi jawaban responden untuk variabel motivasi kerja (X2).....	56
Tabel 4.7 distribusi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan (Y).....	62
Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel disiplin (X1).....	68
Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2)	69
Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y)	71
Tabel 4.11 indeks koefisien realibilitas.....	72
Tabel 4.12 hasil uji realibilitas	72
Tabel 4.13 hasil uji kolmogrov-sminov	75
Tabel 4.14 hasil uji multikolinearitas.....	76
Tabel 4.15 coefficients.....	78
Tabel 4.16 hasil uji coefficients determinasi R ²	80
Tabel 4.17 hasil uji T	81
Tabel 4.18 hasil uji hipotesis secara serempak (uji F)	82

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 slovin.....	33
Rumus 3.2 pearson product momen.....	37
Rumus 3.3 uji realibilitas	39
Rumus 3.4 regresi linear bergandan.....	42
Rumus 3.5 uji R^2	43
Rumus 4.1 regresi linear berganda.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. kuesioner penelitian
- Lampiran 2 Data Responden
- Lampiran 3. Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin (X1)
- Lampiran 4. Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)
- Lampiran 5. Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil pengolahan SPSS 20
- Lampiran 7. Surat Izin Penelitian Universitas Putera Batam
- Lampiran 8. Surat Izin Penelitian Dinas Perhubungan Kota Batam
- Lampiran 9. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemindahan manusia atau barang dari satu tempat ke tempat lainnya dengan menggunakan sebuah kendaraan yang digerakkan oleh manusia atau mesin yang mana sering disebut dengan Transportasi. Transportasi digunakan untuk memudahkan manusia dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Di berbagai negara-negara maju biasanya mereka mempergunakan kereta bawah tanah (*Subway*) dan taksi penduduknya juga hanya sedikit yang memiliki kendaraan pribadi karena mereka lebih memilih menggunakan angkutan umum sebagai Transportasi untuk menunjang aktivitas sehari-hari mereka. Transportasi sendiri memiliki 3 jenis yaitu : Transportasi darat, laut, dan udara. Dalam hal ini, sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai yang menjalankan Transportasi tersebut sehingga dapat membantu aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar tercapainya visi dan misi organisasi tersebut. Dalam pengelolaan sumber daya manusia menyangkut hal kinerja karyawan, agar kinerja karyawan selalu/tetap konsisten maka sekiranya selalu memperhatikan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan tersebut.

Pada zaman era globalisasi saat ini sumber daya manusia dituntut harus bisa dalam berbagai bidang. Salah satu yang harus diperhatikan yaitu dalam hal kinerja, apabila kinerja baik maka perusahaan/organisasi tersebut akan baik juga begitu sebaliknya. Perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja para karyawannya agar selalu memberikan dampak positif terhadap perusahaan tersebut, selalu memperhatikan program-program yang dapat membangun dan mengembangkan karyawan-karyawan yang terampil baik dalam satu bidang atau pun berbagi bidang dan perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Dalam pencapaian pembangunan Kota Batam, Transportasi memiliki peran penting sehingga kebijakan Transportasi perlu ditata dan dikelola dalam satu-kesatuan kebijakan manajemen Transportasi dan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Efektivitas kebijakan manajemen Transportasi darat di Kota Batam sangat tergantung pada apa yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Batam tersebut dalam menangani manajemen Transportasi, baik dari sisi penawaran maupun permintaan. Dengan kebijakan manajemen yang tepat dan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian, maka kondisi Transportasi darat di Kota Batam diharapkan juga akan mencapai sasaran dengan baik pula.

Kota Batam saat ini sudah banyak dilirik oleh negara-negara maju seperti singapura, malaysia, thailan, dan korea dalam hal pariwisatanya. Terbukti dengan program pemerintah yang akan menjadikan Kota Batam Menjadi Kota pariwisata yang ramah buat para turis mancanegara atau lokal dan Kota Batam yang memiliki pantai-pantai yang bagus dan banyak menjadi pilihan para turis saat

musim libur tiba. Jumlah kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) yang datang ke Kota Batam dari Badan Pusat Statistik Batam (BPS) secara kumulatif periode januari-maret 2017 yaitu mencapai 3,01 juta kunjungan atau naik 15,07 % dibandingkan dengan jumlah kunjungan wisman pada periode yang sama tahun tahun sebelumnya yaitu 2,62 juta kunjungan yang didominasi oleh turis cina dan singapura.

Bus Rapid Transit (BRT) atau lebih dikenal dengan bus Trans Batam menjadi solusi yang ditawarkan oleh pemerintah kota Batam kepada masyarakat. Melalui pengadaan dari pemerintah Kota Batam dan didukungnya oleh program pemerintah saat ini Trans Batam diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat khusus dalam bidang Transportasi dan bertujuan agar masyarakat mengetahui bahwasanya pemerintah hadir ditengah-tengah masyarakat. Selain dari pada itu tujuan lain dari pengadaan Bus Trans Batam yaitu memberikan Transportasi yang sifatnya nyaman, aman dan murah kepada masyarakat karena bus Trans Batam sampai saat ini masih menggunakan subsidi dari pemerintah.

Trans Batam yang berlokasi di Jl. Jenderal Sudirman No. 3 Kota Batam merupakan Pengelolaan Bus Trans Batam terhitung desember 2013 dikelola oleh unit pelaksana teknis (UPT) Pelayanan Jasa Transportasi yang beralamatkan yang dimana berdasarkan Peraturan Walikota Batam nomor: 30 Tahun 2013 tanggal 22 Mei 2013 tentang Pembentukan unit pelaksana teknis (UPT) Pelayanan Jasa Transportasi pada dinas Perhubungan Kota Batam. Manajemen Pengelolaan selanjutnya akan ditingkatkan menjadi sistem badan layanan umum daerah

(BLUD) dan badan usaha milik daerah (BUMD) sesuai kebutuhan. Tahun 2014 telah dibentuk kesepakatan/nota kesepahaman (MOU) dengan Bank BRI tentang penggunaan Kartu *Single Trip*, Kartu *Multi Trip* dan *e-ticketting*.

Sejauh ini Trans Batam mempunyai beberapa titik pemberhentian bus (*Transfer point*) yaitu Nagoya (jodoh), Sekupang (pelabuhan *Ferry Internasional*), Batam Center (pelabuhan *Ferry Internasional*). Dengan hadirnya Trans Batam pemerintah mengharapkan mau beralih menggunakan angkutan umum, Trans Batam memberikan harga yang tidak membebani masyarakat (aman, nyaman, dan murah) dengan kisaran tarif yaitu umum Rp. 4000 dan sekolah Rp. 2000.

Dari data yang diperoleh peneliti melalui Badan Pusat Statistik Batam, dapat diketahui bahwa jumlah penduduk di kota Batam pada tahun 2016 adalah 1.236.399 jiwa hal ini berbanding terbalik dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai yang disediakan oleh pemerintah salah satunya yaitu dalam hal Transportasi umum. Di kota Batam sendiri telah memiliki berbagai jenis Transportasi umum yaitu taksi konvensional, angkutan kota (bimbar), ojek konvensional dan bus Trans Batam.

Saat ini, total bus Trans Batam adalah 72 armada termasuk armada lama dibawah tahun 2010 sekitar 22 unit dan 50 unit lainnya adalah pengadaan armada baru, baik dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah maupun Anggaran Pendapatan Belanja Negara. Jumlah koridor Trans Batam yang saat ini beroperasi ada tujuh koridor, dua koridor masih dalam tahap pengembangan oleh pihak Trans

Batam berikut dibawah ini adalah data koridor dan rute jalur yang dilalui oleh Bus Trans Batam.

Tabel 1.1 Data Koridor dan Rute Bus Trans Batam

Nama Koridor	Rute
Koridor 1 : Sekupang - Batam Center	Via Sei Harapan – Tiban – UIB – Simpang Jam – Simpang Sei Panas – Kantor Walikota – Mega Mall
Koridor 2 : Tanjung Uncang – Batam Center	Via Simpang Sagulung – Fanindo – Simpang Base Camp – Batu Aji – Simpang Bareleng – Muka Kuning – Kepri Mall – Kantor Walikota – Mega Mall
Koridor 3 : Sekupang – Jodoh	Via Sei Harapan – Tiban – UIB – Simpang Baloi – Penuin – Nagoya – Simpang McDonald’s – Terminal Jodoh – DC Mall – Pasar Induk
Koridor 4 : Tanjung Uncang – Sekupang	Via Simpang Sagulung – Fanindo – Simpang Base Camp – Marina – Tanjung Riau – Sei Harapan
Koridor 5 : Tanjung Piayu – Jodoh	Via Piayu Laut – Simpang Bagan – Muka Kuning – Panbil – Kepri Mall – Kantor Walikota – Mega Mall – Simpang Sei Panas – Simpang Kuda – Simpang Rujak – Batu Ampar – Terminal Jodoh – DC Mall – Pasar Induk
Koridor 6 : Nongsa – Batam Center	Via Teluk mata ikan – Kapling Sambau – Simpang Batu Besar – Simpang Bandara – SMU N 3 – Simpang Dotamana – Simpang Kantor Camat Batam Kota – Simpang KDA – Mega Mall
Koridor 7 : Punggur – Jodoh	Via Bundaran Punggur – Simpang Kepri Mall – Simpang Jam – Simpang Indomobil – Simpang Baloi – DC Mall – Pasar Induk – Terminal Jodoh

Sumber : Trans Batam

Dilihat dari tabel 1.1 tersebut diatas yaitu dengan panjangnya jalur trayek Trans Batam ditambah dengan ketersediaan bus yang masih sedikit dan dengan kondisi kota yang kebanyakan masyarakatnya masih menggunakan mode Transportasi pribadi dan belum memiliki jalur khusus untuk bus Trans batam. Dimana Trans Batam sendiri belum terlalu diketahui oleh masyarakat, sehingga jalur trayek Trans Batam terhalang oleh mode Transportasi pribadi.

Tabel 1.2 Jadwal Keberangkatan Bus Trans Batam

Koridor	Jam Operasional
KORIDOR I	Pukul 06.00 WIB s/d 20.00 WIB
KORIDOR II	Pukul 06.00 WIB s/d 18.00 WIB
KORIDOR III	Pukul 06.00 WIB s/d 20.00 WIB
KORIDOR IV	Pukul 06.00 WIB s/d 17.00 WIB
KORIDOR V	Pukul 06.00 WIB s/d 18.00 WIB
KORIDOR VI	Pukul 06.00 WIB s/d 18.00 WIB
KORIDOR VII	Pukul 06.00 WIB s/d 18.00 WIB

Sumber: Trans Batam.

Masalah yang muncul terhadap disiplin kerja karyawan yaitu berupa berubahnya jadwal keberangkatan bus Trans Batam dan membuat pelanggan bus menjadi menunggu. Berubahnya jadwal yang telah ditetapkan dikarenakan adanya masalah terhadap bus yang rusak serta penanganan perbaikan terhadap bus tersebut lambat. Terkadang walaupun dengan jumlah penumpang yang sedikit bahkan sama sekali tidak ada dan dengan kondisi jalur trayek yang panjang membuat pengemudi Trans Batam menjadi bosan dan bermalas-

malasan untuk mengemudikan busnya sehingga jadwal yang sudah ditetapkan menjadi berubah. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012). Menurut teori tersebut bahwasanya karyawan harus mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain disiplin, motivasi juga memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan.

Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan Trans Batam, dimana Trans Batam Pernah menjalankan program pemberian bonus bagi karyawan yang memiliki kinerja baik bagi perusahaan. Tetapi entah kenapa semakin berjalannya waktu pihak Trans Batam tidak lagi menjalankan program pemberian bonus terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik sehingga berdampak pada karyawan yang rata-rata sudah memiliki istri dan anak yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk menjalankan tugas yang sudah diamanahkan oleh atasan. Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 2) Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Dapat disimpulkan dari teori diatas bahwasanya karyawan Trans Batam belum memiliki dorongan yang kuat untuk melaksanakan tugasnya sehingga motivasi karyawan Trans Batam harus ditingkatkan lagi. Menurut (Susanti, 2017: 426) Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, motivasi dan kinerja merupakan dua elemen yang konstruktif dan korelatif.

Dari penjelasan tersebut diatas bahwa disiplin dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan data dibawah ini hasil pendapatan yang dilakukan oleh karyawan Trans Batam dalam periode Januari-Desember 2016.

Tabel 1.3 Hasil penjualan tiket periode januari-desember 2016

Bulan	Penjualan Tiket
JANUARI	273,596,000
FEBRUARI	258,146,000
MARET	320,042,000
APRIL	335,734,000
MAY	405,942,000
JUNI	392,418,000
JULI	387,384,000
AGUSTUS	399,664,000
SEPTEMBER	401,268,000
OKTOBER	435,792,000
NOVEMBER	425,724,000
DESEMBER	479,670,000
TOTAL	4,515,380,000

Sumber: Trans Batam.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat hasil kinerja karyawan berdasarkan hasil pendapatan yang diperoleh setiap bulannya, dimana masih terdapatnya penurunan hasil pendapatan yang dilakukan oleh karyawan Trans Batam seperti yang terjadi pada bulan february yaitu sebesar 258,146,000 dan pada bulan januari yaitu sebesar 273,596,000. Tidak hanya terjadi penurunan

pada bulan februari saja tetapi pada bulan bulan berikutnya yang menyebabkan kenaikan dan penurunan pendatannya. Berarti kinerja karyawan Trans Batam masih jauh dari kata optimal dalam menjalankan tugas yang telah di berikan kepadanya. Menurut (Indryani Dyah & Budiarti, 2016) Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut pendapat tersebut diatas bahwa karyawan yang bagus dalam bekerja yaitu yang memiliki kinerja yang optimal dan melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh pihak Trans Batam dan dapat tercapainya tujuan Trans Batam. Pada kenyataannya bahwasanya karyawan Trans Batam belum melaksanakan atau bekerja pada apa yang telah ditetapkan oleh pihak Trans Batam tersebut dan karyawan Trans Batam harus memperhatikan hal tersebut dan pihak Trans Batam juga harus memperhatikan apa yang dilakukan oleh para karyawan-karyawannya agar tujuan Trans Batam tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul untuk skripsi **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Trans Batam.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas tentang Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Trans Batam, dan oleh karena itu berdasarkan latar belakang penelitian, sehingga peneliti merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terjadinya perubahan jadwal yang telah ditetapkan sehingga para pelanggan Trans Batam tersebut menjadi menunggu.
2. Tidak adanya sanksi atas keterlambatan karyawan.
3. karyawan yang kurang mentaati peraturan
4. Tidak terdapatnya bonus yang diberikan oleh pihak Trans Batam kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik bagi Trans Batam.
5. Hasil kinerja yang kurang optimal.
6. Atasan yang belum terlalu memperhatikan dan tegas terhadap karyawan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dan dikarenakan keterbatasan waktu, biaya dan pembahasan penelitian ini tidak membias kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian dengan objek unit pelaksan teknis (UPT) Transportasi pada variabel Disiplin, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan Trans Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas sehingga peneliti dapat merumusan masalah di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Trans Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Trans Batam?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Trans Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan Trans Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Trans Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Trans Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Selain dari tujuan, sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut peneliti menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagai dasar penyusunan skripsi mahasiswa-mahasiswi di masa akan yang datang terutama mengenai disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Trans Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk peneliti

Menambah wawasan peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah.

2. Untuk Trans Batam

Peneliti berharap, dengan adanya penelitian ini perusahaan memperoleh masukan yang positif dan membangun, yang dapat menambah kepuasan setiap pelanggan.

3. Untuk Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti lanjutan, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini peneliti lanjutan dapat menambah wawasan dan menambah pemikiran yang tidak terpikirkan oleh peneliti, melalui penelitian ini peneliti berharap peneliti lanjutan dapat memahami lebih lanjut mengenai pengetahuan di bidang sumber daya khususnya tentang fasilitas, kompetensi dan pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin

2.1.1 Definisi Disiplin

Menurut (Sutrisno, 2009: 85) didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 4) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan yang sesuai, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Dari penelitian (Apriyanto, 2017: 3), menurut (Siagian, 2014: 23) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut (Septiasari, 2017: 96) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan untuk mendorong manajemen agar anggotanya mengikuti peraturan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Menurut (Tumilaar, 2015: 789) disiplin adalah isu utama dalam pengoperasian sebuah organisasi karena membantu organisasi mencapai sasaran yang ditargetkan secara spesifik. Menurut

(Roeleejanto, 2015: 16) Disiplin dapat didefinisikan sebagai kegiatan manajemen dalam melaksanakan standar organisasi.

Menurut (Jeffrey & Soleman, 2017: 107) Disiplin adalah fungsi operasi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang bisa diraih. Disiplin kerja adalah tercapainya sasaran yang ditargetkan oleh organisasi, semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik prestasi kerja yang diraih.

Berdasarkan dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan yang dapat mengendalikan perilaku seseorang baik itu tertulis atau tidak tertulis serta jika melanggar akan ada sangsi yang akan diterima.

2.1.2 Macam-macam Disiplin

Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin pribadi dan disiplin kelompok (Harahap, 2015)

- a. Disiplin pribadi, Disiplin diri merupakan hasil proses belajar dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik ditanamkan oleh orang tua, guru maupun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi, melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Manfaat dari disiplin diri adalah

1. Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi, jika harapan organisasi terpenuhi maka karyawan akan mendapat penghargaan dalam bentuk prestasi atau kompensasi lainnya.
 2. Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain.
 3. Penghargaan terhadap kemampuan diri, ini didasarkan atas pandangan bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya mampu mengaktualisasikan kemampuan pada dirinya.
- b. Disiplin kelompok, Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya

2.1.3 Indikator-indikator disiplin

Indikator Disiplin Kerja dalam jurnal (Mariani Indah & Sariyathi, 2017)

Menurut (Hasibuan, 2010: 194) adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu

dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan .

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.4 Tujuan dan manfaat disiplin

Menurut (Ma'arif & Kartika, 2012), tujuan dan manfaat ditegakannya disiplin kerja antara lain :

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya; serta
3. Membantu karyawan untuk saling memiliki kinerja tinggi dan produktif.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.

Menurut (Sunyoto, 2012: 191) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 4) motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Menurut (Chaudhary, Sharma, & Gyan, 2012), motivasi adalah antusias intrinsik karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut (Susanti, 2017: 426) Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah suatu usaha untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat agar seseorang mau bekerja keras dengan semua kemampuan dan keterampilan serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

2.2.2 Pedoman Motivasi Kerja

Menurut (Allan, 2012: 177-179) beberapa pedoman singkat tentang motivasi adalah:

1. Kenali pencapaian prestasi; sampaikan ucapan terima kasih jika karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Waspadalah terhadap usaha-usaha yang dilakukan oleh mereka atas nama organisasi
2. Lihatlah mereka agar mereka dapat memperoleh kenyamanan tertinggi dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mereka dapat berkembang sebagai pribadinya sendiri
3. Berikan tanggung jawab untuk hidup mereka sendiri dan setiap aspek yang mungkin dari pekerjaan yang dilakukannya.
4. Dorong staf anda untuk mendelegasikan. Yakinkan bahwa hasil pendelegasia terlaksana secara efektif, dengan memberikan kekuasaan dan wewenang yang tepat.
5. Bayar gaji sesuai dengan pekerjaan. Yakinkan bahwa mereka menyadari bahwa gaji tersebut sesuai.
6. Jangan membiarkan adanya penyebaran gosip yang dapat mengancam stabilitas pekerjaan
7. Lakukan yang terbaik untuk memastikan kondisi pekerjaan adalah kemungkinan yang paling baik dan bahwa administrasi dan kebijakan perusahaan bereaksi terhadap tenaga kerja dan perkembangan organisasi dan bukan menghalanginya.

8. Pastikan supervisi cukup mendapat perhatian, menarik, dan masih berada dalam jangkauan.
9. Pecahkan persoalan dengan segera; jangan biarkan persoalan berkembang menjadi situasi demotivasi
10. Jangan mencampuri persoalan pribadi; tetapi pastikan mereka dapat menerima bimbingan yang tepat pada saat mereka membutuhkan.

2.2.3 Jenis-jenis teori motivasi kerja

A. Teori kepuasan (*Content theory*)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya (Sunyoto, 2012)

1. Teori hirarki kebutuhan.

Menurut ini kebutuhan dan kepuasan pekerjaan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis yaitu berupa material ataupun non-material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya terbatas.

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)
- e. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization needs*)

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alfeder

Sebagaimana halnya teori-teori hirarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alfeder juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hirarki, Alfeder sependapat bahwa seorang cenderung meningkatkan kebutuhannya sejalan dengan terpuaskannya kebutuhan di bawahnya.

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)
- c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*).

4. Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

B. Teori motivasi proses (*Process theory of motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja dengan giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari

harapan yang diperoleh. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi proses yang utama, antara lain :

- a. Teori pengharapan
- b. Teori keadilan
- c. Teori penguatan

2.2.4 Pendekatan-pendekatan motivasi

Menurut (Bangun, 2012) dalam perkembangan, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia, dan pendekatan kontemporer. Berikut dijelaskan pendekatan-pendekatan motivasi tersebut.

1. Pendekatan Tradisional

Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan yang mempelajari hal-hal yang terjadi di lingkungan di luar batas organisasi yang mana terdapat dua teori di dalam pendekatan kontemporer ini yaitu teori sistem dan teori situasional.

2.2.5 Faktor-faktor motivasi kerja

Menurut (Allan, 2012: 172-176) motivator merupakan yang sama sekali berbeda. Kelihatan dengan jelas, semuanya berpusat disekitar pekerjaan itu sendiri beberapa faktor yang umum adalah:

1. Prestasi. Pencapaian prestasi pada suatu tugas memotivasi si pencapai untuk melaksanakan tugas selanjutnya
2. Pengakuan. Mencapai prestasi pada suatu tugas merupakan motivasi, tetapi prestasi tersebut harus dilihat dan dihargai
3. Kemajuan. Gerak maju ke hirarki atas adalah bentuk pengakuan pencapaian prestasi dan seperti motivasi mempromosikan individu. Gagal mencapai kemajuan yang diharapkan akan menyebabkan demotivasi.

4. Kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan sanggup memberikan penghargaan yang paling positif dan paling efektif. Tidak pernah merendahkan kemampuan membangkitkan motivasi, mengetahui bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan mengerjakan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.
5. Kemungkinan pengembangan diri. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan bakat melalui pelatihan, seminar dan pengembangan diri lainnya.
6. Tanggung jawab. Tidak setiap orang ingin menjadi Direktur eksekutif, tetapi setiap individu ingin bertanggung jawab untuk keputusan dan hidupnya sendiri. Jika anggota tim memiliki tanggung jawab individu, mereka akan melakukan yang terbaik dalam tim mereka.

2.3 Kinerja karyawan

2.3.1 Pengertian kinerja karyawan

Menurut (Nurchayani, 2016: 503) Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Sedangkan menurut (Mariani Indah & Sariyathi, 2017) Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 3) kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi,

melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut (Hanafi, 2017: 75) Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Dewi, 2015: 25) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas maupun kuantitas ketika seseorang melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa teori diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehingga perusahaan mampu bersaing dengan tanggung jawab yang telah di berikan dan dapat dilihat dari sisi kualitas ataupun kuantitas.

2.3.2 Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut (Mangkuprawira, 2012) kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individual. Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Persepsi terhadap tingkat imbalan.

2.3.3 Indikator kinerja karyawan

Menurut (Moehariono, 2012) antara indikator kinerja dengan indikator hasil utama memang tidak dapat dipisahkan dari kedua pengertian tersebut, hal ini jika dipisahkan akan dapat mempengaruhi pihak manajemen karena akan mengacaukan pelaporan yang dibuatnya dan tidak fokus. Sebenarnya banyak organisasi memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam yaitu:

1. Sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *ouput* atau *outcome* suatu kegiatan
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

2.4 Penelitian terdahulu

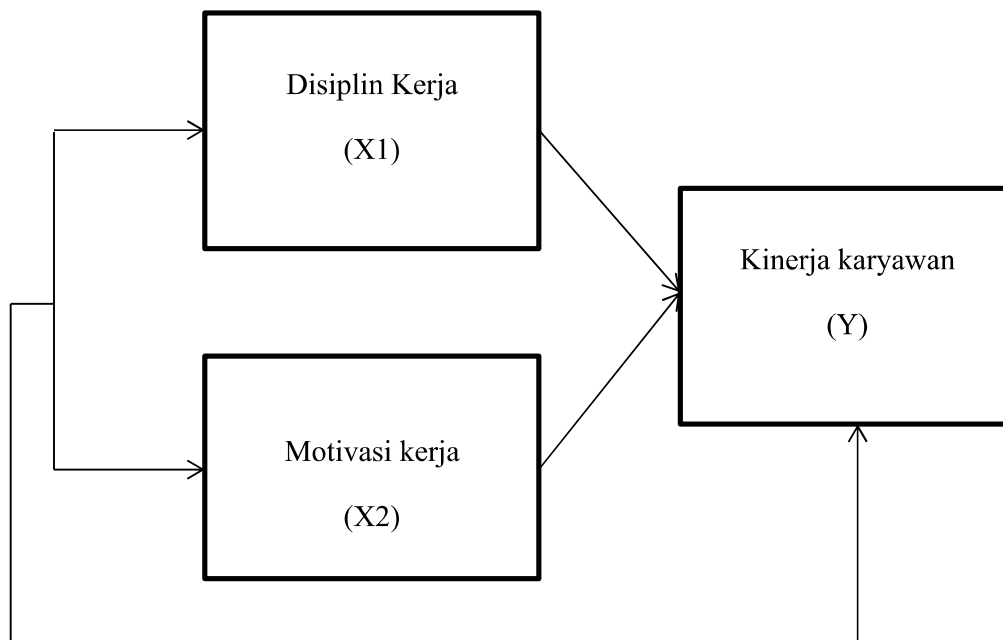
No	Nama (tahun)	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	R. Hamdani Harahap (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara. Disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara.
2	Rommy Benodor, Altje Tumbel, Jantje L. Sepang. (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Setia Tjahyanti, Nugrahani Tungga dewi (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis linier berganda	variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3), berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa keseluruhan model yang melibatkan tiga variabel secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan.

4	Irma Satya Indrianti (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi berganda.	variabel disiplin kerja (X1), gaya kepemimpinan(X2), motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y).
5	Dr. Ignatius Jeffrey, Mahmud Soleman (2017)	<i>The Effect Of Work Discipline , Achievement Motivation and Career Path Toward Employee Performance Of The National Resilience Institute Of The Republic of Indonesia</i>	Analisis regresi berganda.	disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jalur karir (X3) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.
6	Brigita Ria Tumilair (2015)	<i>The Effect Of Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut.</i>	Analisis regresi linier berganda	disiplin, kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, disiplin dan kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, sementara motivasi sebagian tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Sumber: (Harahap, 2015), (Rumondor, Tumbel, & Sepang, 2016), (Tjahyanti & Tunggadewi, 2015), (SATYA INDRIYANTI, 2015), (Jeffrey & Soleman, 2017), dan (Tumilaar, 2015).

2.5 Kerangka berpikir

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah disiplin (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya. Hipotesis penelitian adalah hipotesis karya (Hipotesis *Alternative* H_a atau H_1), yaitu hipotesis yang dirumuskan untuk menjawab permasalahan dengan menggunakan teori-teori yang ada hubungannya (relevan) dengan masalah penelitian dan belum berdasarkan fakta serta dukungan data yang nyata di lapangan. Hipotesis *alternative* (H_a) dirumuskan dengan kalimat positif (Kuswanto, 2012)

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah.

1. H_1 : Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans Batam.
2. H_2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Trans Batam.
3. H_3 : Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Trans Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Adapun desain penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian dengan desain penelitian deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Kuswanto, 2012: 27) deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan data dan penyajian suatu gugusan data sehingga memberikan informasi yang berguna. Dari penelitian (Nurchayani, 2016: 518-519), menurut (Sugiono, 2013: 13) kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penelitian yang dilakukan adalah dengan deskriptif kuantitatif yang dilihat dari sisi bagaimana cara mengumpulkan dan menyajikan data penelitian untuk meneliti populasi atau sampel agar dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan Penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, memprediksikan dan mengontrol suatu gejala. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yang berhubungan, yaitu variabel X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Motivasi Kerja, dan Variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi masalah dalam melakukan penelitian (Sugiyono, 2013). Variabel dalam penelitian ini yang digunakan sebagai variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi, variabel terikat yaitu kinerja karyawan

3.2.1 Variabel Bebas (Independence Variable)

Variabel bebas atau *Independence variable* adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain (Misbahuddin & Hasan, 2013: 14). Menurut (Sugiyono, 2013) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat), Biasanya dinotasikan dengan simbol X. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah:

3.2.1.1 Disiplin (X₁)

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan yang dapat mengendalikan perilaku seseorang jika melanggar akan ada sanksi yang akan diterima. Indikator Disiplin Kerja dalam jurnal (Mariani Indah & Sariyathi, 2017) Menurut (Hasibuan, 2010: 194) indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan .
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

3.2.1.2 Motivasi kerja (X₂)

Motivasi adalah dorongan atau semangat agar bekerja keras dengan semua kemampuan dan keterampilan serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Menurut (Allan, 2012: 172-176) motivator merupakan yang sama sekali berbeda. Kelihatan dengan jelas, semuanya bepusat disekitar pekerjaan itu sendiri beberapa faktor yang umum adalah:

1. Prestasi.

Pencapaian prestasi pada suatu tugas memotivasi si pencapai untuk melaksanakan tugas selanjutnya

2. Pengakuan

Mencapai prestasi pada suatu tugas merupakan motivasi, tetapi prestasi tersebut harus dilihat dan dihargai

3. Kemajuan

Gerak maju ke hirarki atas adalah bentuk pengakuan pencapaian prestasi dan seperti motivasi mempromosikan individu. Gagal mencapai kemajuan yang diharapkan akan menyebabkan demotivasi.

4. Kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan sanggup memberikan penghargaan yang paling positif dan paling efektif. Tidak pernah merendahkan kemampuan membangkitkan motivasi, mengetahui bagaimana mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik dan mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik.

5. Kemungkinan pengembangan diri

Memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan bakat melalui pelatihan, seminar dan pengembangan diri lainnya.

6. Tanggung jawab

Tidak setiap orang ingin menjadi Direktur eksekutif, tetapi setiap individu ingin bertanggung jawab untuk keputusan dan hidupnya sendiri. Jika anggota tim memiliki tanggung jawab individu, mereka akan melakukan yang terbaik dalam tim mereka.

3.2.2 Variabel Terikat atau Variabel Tergantung (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2013: 51). Menurut (Sugiyono, 2013) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Biasanya dinotasikan dengan Y. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat atau *dependent variable* adalah Kinerja karyawan (Y).

Menurut (Moehariono, 2012) antara indikator kinerja dengan indikator hasil utama memang tidak dapat dipisahkan dari kedua pengertian tersebut, hal ini jika dipisahkan akan dapat mempengaruhi pihak manajemen karena akan mengacaukan pelaporan yang dibuatnya dan tidak fokus. Sebenarnya banyak organisasi memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam yaitu:

1. Sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *ouput* atau *outcome* suatu kegiatan
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Dalam Penelitian ini, populasi yang di gunakan adalah karyawan Trans Batam yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

3.3.2 Sample Penelitian

Teknik pengambilan sampel atau yang dikenal dengan teknik *sampling* adalah suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi (Kuswanto, 2012: 14). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian adalah Teknik pengambilan sampel *Purposive sampling*, yaitu cara pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu, terutama pertimbangan yang diberikan sekelompok pakar atau *expert* (Sanusi, 2013).

Sampel yang dipilih dengan cermat hingga relevan dengan desain penelitian. Peneliti akan berusaha agar dalam sampel itu terdapat wakil-wakil dari segala lapisan populasi sehingga dianggap cukup representative (Nasution, 2016: 98). Hal ini dilakukan karena peneliti memahami bahwa informasi yang didapatkan dari dalam suatu organisasi terdapat berbagai strata, pendidikan atau pun lapisan lainnya.

Dalam penentuan jumlah elemen atau anggota sampel dari suatu populasi, penulis menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber: (Kuswanto, 2012: 14)

Keterangan:

n = Jumlah sampel.

N = Jumlah populasi.

d = level signifikansi yang diinginkan.

Penarikan sampel dari populasi karyawan yang ada di Trans Batam adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (Nd^2)} = \frac{180}{1 + (180 \times 0,05^2)} = \frac{180}{1 + (0,45)} = 124,13 = 124$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Solvin diatas dengan tingkat *error* atau tingkat kesalahan sebesar 5% didapat sampel sebanyak 124 orang karyawan yang mewakili populasi.

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu mendapatkan data secara langsung dari lapangan dengan menggunakan metode pembagian kuesioner untuk mengetahui tanggapan mengenai pengaruh disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Trans Batam. Data primer menurut (M.B Tuhumena, Kojo, & G. Worang, 2017) adalah Data primer adalah data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dimana penelitian tersebut dilaksanakan dengan cara melakukan wawancara dan angket (kuesioner).

3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2012: 132) Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat atau persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Skala *likert* biasa menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (ketiga). Dalam penelitian ini untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat di beri skor misalnya:

- | | | |
|------------------------|---|---|
| 1. Sangat setuju | = | 5 |
| 2. Setuju | = | 4 |
| 3. Ragu-ragu | = | 3 |
| 4. Tidak setuju | = | 2 |
| 5. Sangat tidak setuju | = | 1 |

3.6 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013) Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Data yang berhasil dikumpul akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 20 untuk menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun beberapa

pengujian yang akan di lakukan untuk mengetahui penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna. Statistik deskriptif hanya memberikan informasi mengenai data yang dimiliki dan sama sekali tidak menarik inferensia atau kesimpulan apapun tentang gugus induknya yang lebih besar (Kuswanto, 2012). Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah (Sanusi, 2011)

1. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah daftar yang memuat data berkelompok. Data yang dikumpulkan peneliti biasanya masih berupa data mentah dan bercerai-berai sehingga sulit untuk dideskripsikan oleh karena itu, data tersebut perlu dikelompokkan dengancara menyusun ke dalam kelas-kelas tertentu.

2. Rata-rata Hitung (*Mean*)

Rata-rata hitung adalah nilai yang menunjukkan pusat di antara nilai-nilai yang ada dalam pengamatan. Dapat pula dikatakan bahwa rata-rata adalah titik penyeimbang (*balancing point*) dari seumpulan data antara nilai yang ada di sebelah kirinya dengan nilai di sebelah kanannya.

3. Analisis *Trend*

Analisis *trend* sangat bermanfaat terutama untuk melihat kecenderungan yang terjadi mengenai variabel tertentu pada masa lalu untuk kemudian memperkirakan kecenderungan untuk masa yang akan datang.

3.6.2 Uji Validitas Data

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2013). Menurut (Sanusi, 2011) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Besaran nilai koefisien korelasi *pearson product moment* dapat diperoleh dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 *Pearson Product moment*

Sumber: (Sanusi, 2011)

Keterangan:

- r = Angka korelasi
- X = Skor *item*
- Y = Skor total dari x
- N = Jumlah banyaknya subjek (sampel)

Tabel 3.1 Tingkat Validitas

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

Sumber: (Wibowo, 2012)

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20 *for windows*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (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.

3.6.3 Uji Realibilitas Data

Menurut (Sanusi, 2013) reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Nasution, 2016). Uji reliabilitas yang digunakan merupakan tes uraian, maka rumus untuk menghitung reliabilitas soal menggunakan *Conbrach Alppha* yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

Rumus 3.3 Uji Realibilitas

Sumber: (Zulkifli, Suwarno, & Yuliani, 2016)

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum \sigma b^2$ = Varians skor tiap item pertanyaan.

$\sigma^2 t$ = Varians total.

k = Jumlah *item* pertanyaan

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Rumondor et al., 2016) Uji asumsi klasik dilakukan secara bersamaan dengan proses uji regresi. Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi klasik statistik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Menuru (Primananda & Djastuti, 2015) Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik terhadap data-data penelitian yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedasitas, dan sebagai berikut:

3.6.4.1 Multikolinieritas

Menurut (Primananda & Djastuti, 2015) Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Nilai VIF pada seluruh variabel tidak lebih dari 10 atau dengan kata lain tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

3.6.4.2 Uji Normalitas

Menurut (Sutrisno, 2013) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut (Rumondor et al., 2016) Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji chi square terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi. Bila probabilitas hasil uji chi square lebih kecil dari 0,05 (5%) maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

3.6.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (S. Sutrisno, 2013) Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Menurut (Sari, 2016) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari pengamatan ke pengamatan lain. Dalam sebuah model regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas, dengan syarat:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas;
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.5 Uji Hipotesis

Menurut Sanusi (Sanusi, 2011) uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian. Menurut (Rumondor et al., 2016) Pengujian hipotesis yang diajukan, maka digunakan statistik uji F dan uji T. Uji F adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan, sedangkan Uji t adalah untuk menguji pengaruh variable bebas secara parsial atau sendiri-sendiri.

3.6.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2011) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2011)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Motivasi kerja

e = Variabel pengganggu

3.6.5.2 Analisis Determinasi (R²)

Koefisien determinasi sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien r². R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana). R² menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X_i; i= 1,2,3,4,...,k) secara Bersama-sama. Sementara r² mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variabel total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X) (Sanusi, 2011). Rumus mencari Koefisien Determinasi secara umum adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Rumus 3.5 Uji R²

Sumber: (Sarwono, 2017, p. 142)

Keterangan:

SSR = nilai *sum of square* dari model regresi

SST = nilai *sum of square* total

3.6.5.3 Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

Menurut Sanusi (Sanusi, 2011) Uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai F_{hitung} . Nilai F_{hitung} berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka pada saat melakukan uji F , sesungguhnya menguji signifikansi koefisien determinasi (R^2). Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama – sama adalah benar- benar nyata bukan terjadi karena kebetulan. Dengan kata lain , berapa persen variabel terikat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas secara serempak (bersama – sama), dijawab oleh koefisien determinasi (R^2) , sedangkan signifikan atau tidak yang sekian persen itu, dijawab oleh uji F . Berdasarkan asumsi ini, nilai koefisien determinasi (R^2) dan uji F menentukan baik tidaknya model yang digunakan.

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

$F_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 ditolak (Sanusi, 2013)

3.6.5.4 Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Menurut (Sanusi, 2011) Uji signifikansi terhadap masing–masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing–masing variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t_{hitung} .

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

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

