

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT BATAM MARINA SHIPYARD**

SKRIPSI



**Oleh:
Lawrence Hendrison
150910122**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
PT BATAM MARINA SHIPYARD**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Lawrence Hendrison
150910122**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Lawrence Hendrison
NPM/NIP : 150910122
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BATAM MARINA SHIPYARD”

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 di dalam 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, 15 Februari 2019

Materai 6000

Lawrence Hendrison
150910122

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT
BATAM MARINA SHIPYARD**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Lawrence Hendrison
150910122**

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

Batam, 15 Februari 2019

**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Semua orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan adalah pekerja. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan penyatupaduan sumber daya yang efektif, efisien dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja. Insentif salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk mendorong karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mengedukasi karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard. Metode yang digunakan penelitian kuantitatif kausal dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif sebesar 0.467 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5.480 > t$ tabel 1.660 terhadap prestasi kerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif sebesar 0.393 dan hasil nilai signifikan pada uji t sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.995 > t$ tabel 1.660 terhadap prestasi kerja karyawan. Kemudian secara simultan pemberian insentif dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $48.767 > F$ tabel 3.09 terhadap prestasi kerja karyawan. Simpulan, bahwa manajemen perusahaan harus memberikan insentif kepada karyawan sebagai penerimaan tambahan agar karyawan semangat melaksanakan tugasnya dan penerapan aturan disiplin dengan baik agar tercapai tujuan perusahaan.

Kata kunci: Pemberian insentif, Disiplin, Prestasi kerja karyawan.

ABSTRACT

Human resources in an organization consist of all efforts, skills or abilities of all people working in an organization. Everyone who works for a company is a worker. Management of human resources in general to obtain the highest level of employee development, harmonious work relations between employees and the integration of effective, efficient resources and cooperation so that it is expected to improve work performance. One of the award incentives is associated with work performance. The higher the work performance, the higher the incentives provided. Providing incentives is beneficial for both the company and employees. Discipline is very important for the growth of the organization, especially used to encourage employees to discipline themselves in carrying out work both individually and in groups. In addition, discipline is also useful to educate employees in complying with and enjoying existing regulations, procedures and policies so as to produce good work performance. The purpose of the study was to determine the effect of giving incentives and discipline on employee work performance at PT Batam Marina Shipyard. The method used is quantitative causal research with multiple regression analysis. The results show that giving incentives has a positive effect of 0.467 and the results of a significant value on the t test are $0.000 < 0.05$ and the value of t count is $5.480 > t$ table 1.660 of employee performance. Discipline has a positive effect of 0.393 and the results of a significant value on the t test are $0,000 < 0.05$ and the value of t count is $3.995 > t$ table 1.660 for employee performance. Then simultaneously giving incentives and discipline has a significant effect on employee work performance, this is evidenced by the significance value of $0.000 < 0.05$ and the calculated F value of $48.767 > F$ table 3.09 on employee performance. The conclusion, company management must provide incentives to employees as additional acceptance so that employees have the spirit of carrying out their duties and the application of discipline rules well in order to achieve company goals.

Keywords: Giving incentives, Disipline, Employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa penulis panjatkan, bahwa Skripsi ini telah diselesaikan sebagai syarat untuk tugas akhir pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam. Penulis menyadari skripsi ini tidak sempurna tanpa bimbingan dan arahan dari bapak pembimbing dan pihak yang terkait. Oleh sebab itu, kritik dan saran penulis terima dengan baik. Pada kesempatan ini juga, penulis mau ucapkan banyak 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, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu berdoa, mendukung penuh kepada penulis sehingga skripsi ini dapat tersusun;
7. Pimpinan dan karyawan PT Batam Marina Shipyard yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Bapak dan Ibu serta rekan-rekan sekalian. Amin.

Batam, 15 Februari 2019

Lawrence Hendrison
150910122

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR RUMUS | xi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 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 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Teori Dasar | 11 |
| 2.1.1 Pemberian Insentif | 11 |
| 2.1.1.1 Pengertian Pemberian Insentif | 11 |
| 2.1.1.2 Tujuan Pemberian Insentif..... | 12 |
| 2.1.1.3 Jenis-jenis Insentif..... | 12 |
| 2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif..... | 13 |
| 2.1.1.5 Karakteristik Rencana Insentif..... | 13 |
| 2.1.1.6 Indikator Pemberian Insentif..... | 15 |
| 2.1.2 Disiplin..... | 15 |
| 2.1.2.1 Pengertian Disiplin..... | 16 |
| 2.1.2.2 Pendekatan Disiplin Kerja..... | 16 |
| 2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja Dalam Organisasi..... | 16 |
| 2.1.2.4 Prinsip-prinsip Disiplin | 17 |
| 2.1.2.5 Prosedur dan Kebijakan yang Pasti..... | 18 |
| 2.1.2.6 Indikator Disiplin | 18 |
| 2.1.3 Prestasi Kerja | 18 |
| 2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja | 19 |
| 2.1.3.2 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja | 19 |
| 2.1.3.3 Tantangan-tantangan Eksternal..... | 20 |
| 2.1.3.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja Masa Lalu | 21 |
| 2.1.3.5 Indikator Prestasi Kerja..... | 21 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu..... | 23 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.3 | Kerangka Pemikiran | 25 |
| 2.4 | Hipotesis | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN | | 26 |
| 3.1 | Desain Penelitian | 26 |
| 3.2 | Operasional Variabel | 26 |
| 3.2.1 | Variabel Independen | 27 |
| 3.2.2 | Variabel Dependen | 27 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 29 |
| 3.3.1 | Populasi | 29 |
| 3.3.2 | Sampel | 29 |
| 3.3.3 | Teknik Pengambilan Sampel | 29 |
| 3.4 | Teknik dan Alat Pengumpulan Data | 30 |
| 3.4.1 | Teknik pengumpulan data | 30 |
| 3.4.2 | Alat Pengumpulan Data | 31 |
| 3.5 | Metode Analisis Data | 32 |
| 3.5.1 | Analisis Deskriptif | 32 |
| 3.5.2 | Uji Kualitas Instrumen | 32 |
| 3.5.2.1 | Uji Validitas | 32 |
| 3.5.2.2 | Uji Reliabilitas | 34 |
| 3.5.3 | Uji Asumsi Klasik | 34 |
| 3.5.3.1 | Uji Normalitas | 34 |
| 3.5.3.2 | Uji Multikolinieritas | 35 |
| 3.5.3.3 | Uji Heteroskedastisitas | 35 |
| 3.5.4 | Uji Pengaruh | 36 |
| 3.5.4.1 | Analisis Regresi Linear Berganda | 36 |
| 3.5.4.2 | Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 36 |
| 3.5.4.3 | Uji T | 37 |
| 3.5.4.4 | Uji F | 37 |
| 3.6 | Lokasi Dan Jadwal Penelitian | 38 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 40 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 40 |
| 4.1.1 | Profil Responden | 40 |
| 4.1.1.1 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| 4.1.1.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 41 |
| 4.1.1.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 41 |
| 4.1.1.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 42 |
| 4.1.2 | Analisis Deskriptif | 42 |
| 4.1.2.1 | Variabel Pemberian Insentif (X1) | 44 |
| 4.1.2.2 | Variabel Disiplin (X2) | 45 |
| 4.1.2.3 | Variabel Prestasi Kerja (Y) | 47 |
| 4.1.3 | Hasil Uji Kualitas Data | 48 |
| 4.1.3.1 | Hasil Uji Validitas | 48 |
| 4.1.3.2 | Hasil Uji Reliabilitas | 50 |
| 4.1.4 | Hasil Uji Asumsi Klasik | 51 |

| | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------|
| 4.1.4.1 | Uji Normalitas..... | 51 |
| 4.1.4.2 | Uji Kolmogorov-Smirnov | 52 |
| 4.1.4.3 | Uji Multikolinearitas | 53 |
| 4.1.4.4 | Uji Heteroskedastisitas..... | 54 |
| 4.1.5 | Uji Pengaruh | 55 |
| 4.1.5.1 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 55 |
| 4.1.5.2 | Analisis Determinasi (R^2)..... | 56 |
| 4.1.6 | Pengujian Hipotesis..... | 57 |
| 4.1.6.1 | Uji Partial (Uji t) | 58 |
| 4.1.6.2 | Uji Secara Simultan (Uji F)..... | 59 |
| 4.2 | Pembahasan | 60 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | | 63 |
| 5.1 | Simpulan..... | 63 |
| 5.2 | Saran | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 Lokasi pembuatan kapal | 6 |
| Gambar 2.1 Kerangka pemikiran..... | 26 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram) | 51 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot) | 52 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Partial Regression Plot)..... | 52 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Data kehadiran karyawan bulan Juli-Desember 2017 | 4 |
| Tabel 1.2 | Data karyawan | 7 |
| Tabel 2.1 | Penelitian terdahulu | 24 |
| Tabel 3.1 | Definisi operasional..... | 29 |
| Tabel 3.2 | Skala likert..... | 32 |
| Tabel 3.3 | Interpretasi koefisien korelasi nilai r | 34 |
| Tabel 3.4 | Jadwal penelitian | 39 |
| Tabel 4.1 | Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin | 40 |
| Tabel 4.2 | Distribusi responden berdasarkan usia | 41 |
| Tabel 4.3 | Distribusi responden berdasarkan masa kerja | 41 |
| Tabel 4.4 | Distribusi responden berdasarkan pendidikan..... | 42 |
| Tabel 4.5 | Statistik deskriptif | 42 |
| Tabel 4.6 | Kriteria analisis deskripsi | 44 |
| Tabel 4.7 | Distribusi jawaban responden variabel pemberian insentif..... | 44 |
| Tabel 4.8 | Distribusi jawaban responden variabel disiplin..... | 46 |
| Tabel 4.9 | Distribusi jawaban responden variabel prestasi kerja | 47 |
| Tabel 4.10 | Hasil uji validitas variabel x1 (pemberian insentif) | 48 |
| Tabel 4.11 | Hasil uji validitas variabel x2 (disiplin) | 49 |
| Tabel 4.12 | Hasil uji validitas variabel y (prestasi kerja) | 49 |
| Tabel 4.13 | Uji reliabilitas pemberian insentif | 50 |
| Tabel 4.14 | Uji reliabilitas disiplin | 51 |
| Tabel 4.15 | Uji reliabilitas prestasi kerja..... | 51 |
| Tabel 4.16 | Hasil uji kolmogorov smirnov | 53 |
| Tabel 4.17 | Hasil uji multikolinearitas | 54 |
| Tabel 4.18 | Hasil uji heteroskedastisitas | 54 |
| Tabel 4.19 | Hasil koefisien regresi | 55 |
| Tabel 4.20 | Koefisien determinasi (R^2) | 56 |
| Tabel 4.21 | Hasil pengujian hipotesis secara partial (Uji t) | 58 |
| Tabel 4.22 | Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)..... | 59 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|---|----|
| Rumus 3.1 Koefisiensi korelasi <i>product moment</i> | 33 |
|---|----|

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan semua orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Semua orang yang bekerja untuk sebuah perusahaan adalah pekerja. Namun organisasi dapat memanggil mereka yang melakukan pekerjaan manual sebagai pekerja dan menggambarkan orang lain yang melakukan pekerjaan bukan jabatan sebagai staff. Pimpinan sebuah perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif sehingga seseorang karyawan mampu bekerja dengan baik demi kepentingan terbaik perusahaan dan dalam kepentingan mereka sendiri. Untuk tujuan ini penting bahwa hubungan personel yang baik perlu diterapkan dengan seluruh tenaga kerja. Pemaparan manajemen sumber daya manusia sangat penting, sebab sebagai topik dalam penelitian ini. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kegiatan khusus staf yang bertanggung jawab untuk tujuan personel perusahaan. Kepala departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membangun dan menerapkan strategi demi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan yang dipimpin. Manajemen sumber daya manusia pada umumnya untuk memperoleh tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi diantara karyawan dan sumber daya yang efektif, efisien dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja. Seiring dengan perubahan waktu, teknologi yang ada telah semakin berkembang secara pesat hingga saat ini.

Revolusi industri memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap berbagai aspek termasuk pada sumber daya manusia. Secara nyata revolusi industri keempat sudah terjadi, semua orang akan merasakan dampak yang ditimbulkan. Kebutuhan karyawan sebagai individu dapat berupa materiil dan non materiil, masalah kebutuhan ini dapat menjadi pendorong manusia untuk bekerja atau dapat menyebabkan karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan mengharapkan memperoleh imbalan jasa dari perusahaan tempat bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Salah satu balas jasa yang biasanya diberikan perusahaan, insentif.

Insentif salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka akan merasakan adanya ketidakadilan dan ketidakadilan ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku, seperti ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja. Manajemen PT Batam Marina Shipyard sudah memberikan kompensasi dalam bentuk gaji atau upah dan tunjangan kepada karyawannya, namun pihak perusahaan belum memberikan insentif kepada karyawannya. Padahal insentif sangat diharapkan oleh karyawan sebagai pemasukan tambahan. Selain pemberian insentif, disiplin juga merupakan variabel yang akan diteliti.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk mendorong karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan

pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mengedukasi karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Sebagus apapun perusahaan jika karyawannya tidak memiliki disiplin yang baik pasti tidak akan mampu beroperasi secara efektif dan efisien sehingga mengakibatkan perusahaan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Disiplin kerja karyawan perlu diterapkan oleh bagian sumber daya manusia melalui beberapa aspek pengukuran seperti tingkat kehadiran karyawan, kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepatuhan terhadap sistem dan prosedur kerja. Pada dasarnya manajemen perusahaan sudah menerapkan peraturan, prosedur, dan standar dengan baik, hanya saja masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak mengikuti dan mentaati. Terutama, masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin masuk kerja, mengabaikan alat pelindung diri yang seharusnya digunakan pada tempat kerja yang berbahaya, dan kurang menaati peraturan dan prosedur kerja dengan baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para karyawan patuh dan disiplin terhadap aturan yang berlaku. Mengenai data disiplin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Data kehadiran karyawan bulan Juli-Desember 2017

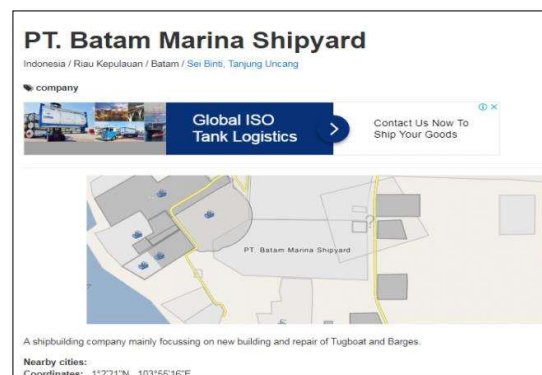
| No | Bulan | Jumlah Karyawan | Hadir | Terlambat | Keterangan |
|----|----------|-----------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Jul 2017 | 103 | 91/103×100% (88,35%) | 12/103×100% (11,65%) | Target kehadiran 100% Tidak Tercapai |
| 2 | Agu 2017 | 103 | 95/103×100% (92,23%) | 8/103×100% (7,77%) | Target kehadiran 100% Tidak Tercapai |
| 3 | Sep 2017 | 103 | 92/103×100% (89,32%) | 11/103×100% (10,68%) | Target kehadiran 100% Tidak Tercapai |
| 4 | Okt 2017 | 103 | 96/103×100% (93,20%) | 7/103×100% (6,80%) | Target kehadiran 100% Tidak Tercapai |
| 5 | Nop 2017 | 103 | 94/103×100% (91,26%) | 9/103×100% (8,74%) | Target kehadiran 100% Tidak Tercapai |
| 6 | Des 2017 | 103 | 87/103×100% (84,47%) | 16/103×100% (15,53%) | Target kehadiran 100% Tidak Tercapai |

Sumber: HRD PT Batam Marina Shipyard

Berdasarkan tabel 1.1 di atas diketahui bahwa pada bulan Juli terdapat 12 orang terlambat dengan persentase 11.65% dari 100%, bulan Agustus terdapat 8 orang terlambat dengan persentase 7.77 % dari 100%, bulan September terdapat 11 orang terlambat dengan persentase 10.68% dari 100%, bulan Oktober terdapat 7 orang terlambat dengan persentase 6.80% dari 100%, bulan Nopember terdapat 9 orang terlambat dengan persentase 8.74% dari 100%, bulan Desember terdapat 16 orang terlambat dengan persentase 15.53% dari 100%.

Dewasa ini memang peranan teknologi sudah banyak mulai menggantikan peranan sumber daya manusia. Prestasi kerja salah satu dari rangkaian fungsi manajemen sumber daya manusia, artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan. Setiap organisasi, baik dalam skala kecil atau skala besar mempunyai orientasi profit ataupun non profit dan mempunyai harapan akan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja mencerminkan bagaimana karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dan pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Prestasi kerja merupakan bukti nyata kemampuan yang didasari oleh keterampilan dalam menghasilkan sesuatu dan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan, baik jumlah maupun kualitas. Pada dasarnya manajemen perusahaan dan karyawan PT Batam Marina Shipyard sudah bekerja dengan baik berorientasi pada prestasi kerja, namun berdasarkan observasi penulis bahwa masih ada beberapa karyawan yang belum mematuhi peraturan dan prosedur secara optimal. Bila akan memenuhi prestasi kerja optimal, kedua belah pihak harus memenuhi kewajibannya, terutama pihak perusahaan harus merealisasikan pemberian insentif kepada karyawannya dan kepada karyawan agar menjunjung tinggi disiplin kerja dengan baik.

PT Batam Marina Shipyard adalah sebuah perusahaan galangan kapal dengan luas tanah 28 hektar dan berlokasi di



Sagulung, Batam, Kepulauan Riau 29432 Indonesia.



Gambar 1.1 Lokasi pembuatan kapal

PT Batam Marina Shipyard adalah perusahaan perkapalan dan reparasi kapal yang memfokuskan diri pada pembuatan kapal dan tongkang baru, *dock*, perbaikan yang berhubungan dengan baja, modifikasi struktur, perawatan permukaan seperti *blasting* dan pengecatan, dan pekerjaan perawatan kapal. Pengalaman kami dalam membuat kapal termasuk membuat *tugboat* mulai dari 1200 HP hingga 3200 HP dan tongkang mulai dari 100 hingga 330. Kami dapat membuat kapal untuk setiap kelas yang dibutuhkan oleh pelanggan kami, seperti ABS, GL, BKI, NKK dan BV. Pengiriman tepat waktu adalah salah satu prioritas utama kami di perusahaan. PT Batam Marina Shipyard adalah perusahaan rekanan pengiriman PT Pelayaran Nasional Kietrans Star Marine yang beroperasi di bidang kepemilikan dan penyewaan kapal tunda dan tongkang. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini sebanyak 103 orang.

Tabel 1.2 Data karyawan

| No | Jabatan | Jumlah (orang) |
|-------|----------------------|----------------|
| 1 | Komisaris | 1 |
| 2 | Direktur Utama | 1 |
| 3 | Direktur Operasional | 1 |
| 4 | Direktur Keuangan | 1 |
| 5 | Manajer Shipyard | 1 |
| 6 | Manajer Keuangan | 1 |
| 7 | Supervisor Shipyard | 1 |
| 8 | Staff Administrasi | 2 |
| 9 | Staff Keuangan | 1 |
| 10 | Pekerja Lapangan | 51 |
| 11 | Staf Warehouse | 4 |
| 12 | Operator Alat Berat | 8 |
| 13 | Mechanic | 12 |
| 14 | Safety | 10 |
| 15 | Quality Control | 8 |
| Total | | 103 |

Sumber: HRD PT Batam Marina Shipyard

Penelitian ini didukung jurnal internasional dengan judul “*Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Various Industries*”. Metode yang digunakan studi dokumen dan kuesioner dengan analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan penyediaan insentif pada kinerja karyawan sangat kuat. Sedangkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (Elqadri, 2015).

Kemudian dengan judul “*The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia*”. Metode yang digunakan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi berprestasi dan jalur karier secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia, (Jeffrey, 2017).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Batam Marina Shipyard**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut.

1. Berdasarkan keterangan beberapa pegawai bahwa pihak perusahaan belum memberikan insentif.
2. Harapan karyawan mendapat insentif sebagai pemasukan tambahan tidak ada
3. Masih ada beberapa karyawan yang tidak disiplin masuk kerja
4. Beberapa karyawan belum patuh terhadap aturan penggunaan alat pelindung diri yang seharusnya digunakan pada tempat kerja yang berbahaya.
5. Beberapa karyawan masih kurang menaati peraturan dan prosedur kerja dengan baik.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasannya mengenai:

1. Pemberian insentif (X1), disiplin (X2), prestasi kerja karyawan (Y).
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Batam Marina Shipyard sebanyak 103 orang.
3. Data kehadiran periode Juli-Desember 2017.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard?
3. Bagaimana pengaruh pemberian insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.

2. Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.
3. Pengaruh pemberian insentif dan disiplin secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Untuk menganalisis teori yang didapat oleh penulis selama mengikuti kuliah dan mendukung penelitian sebelumnya mengenai variabel yang diteliti.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

1. Menjadi evaluasi ke arah yang lebih baik mengenai pemberian insentif sebagai stimulus bagi karyawan yang bekerja pada PT Batam Marina Shipyard.
2. Mengetahui efektivitas penerapan disiplin dengan baik oleh seluruh karyawan yang bekerja pada PT Batam Marina Shipyard.
3. Menciptakan pola pikir (*Mindset*) karyawan dengan baik agar selalu memberikan prestasi kerja yang memuaskan.

1.6.2.2 Bagi Universitas.

Sebagai bahan referensi dan pustaka bagi yang berminat melakukan penelitian dengan variabel yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pemberian Insentif

Insentif salah satu rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan prestasi kerja, sehingga dengan pemberian insentif prestasi kerja akan meningkat. Insentif juga diberikan untuk pekerjaan tertentu yang tidak semua orang mau atau mampu untuk melaksanakannya. Insentif dapat diberikan untuk karyawan yang hadir tepat waktu tanpa absen dalam suatu periode atau dapat pula insentif diberikan setelah selesai melakukan pekerjaan yang melebihi dari target yang telah ditentukan, (Kasmir, 2016: 242).

2.1.1.1 Pengertian Pemberian Insentif

Pemberian insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawannya atas dasar prestasi kerja yang tinggi atau pada karyawan yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan, (Yani, 2012: 146). Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawainya. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya yang bersifat materi maupun yang bersifat non materi, (Sinambela, 2016: 238). Insentif adalah sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan

biaya, (Rivai, 2011: 767). Insentif adalah menghubungkan kompensasi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja, (Sedarmayanti, 2011: 240).

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Insentif

Pemberian insentif memiliki tujuan-tujuan tertentu, (Yani, 2012: 146).
Sebagai berikut.

1. Untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi
2. Untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan
3. Untuk menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan
4. Untuk mengukur usaha karyawan melalui kinerjanya
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok

2.1.1.3 Jenis-jenis Insentif

Pada dasarnya pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun kelompok, (Yani, 2012: 147). Sebagai berikut.

1. Insentif Individu. Adalah insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas usaha dan kinerja individu. Program individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu.
2. Insentif Kelompok. Adalah program bagi hasil dimana anggota kelompok yang memenuhi syarat tertentu saling berbagi hasil yang diukur dari kinerja

yang diharapkan. Program bagi hasil ini memfokuskan pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya, tenaga kerja dan hasil terukur lainnya. Pembayaran insentif individu seringkali sulit dilakukan karena untuk menghasilkan suatu produk dibutuhkan kerjasama atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh karena itu insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja melebihi standar yang telah ditetapkan.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Insentif

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam manajemen insentif, (Yani, 2012: 148). Sebagai berikut.

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik
2. Komunikasi realistis untuk berhasil
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan
5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan
6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

2.1.1.5 Karakteristik Rencana Insentif

Kompensasi insentif akan diterima anggota organisasi apabila realisasi laba, volume produksi, volume penjualan berada di atas anggaran. Perbedaan lainnya antara insentif dengan tunjangan lain adalah dalam pembagian jumlah yang akan

diterima oleh manajer dan karyawan, (Yani, 2012: 148). Rencana insentif dapat dibagi menjadi dua yaitu: rencana insentif jangka pendek dan kompensasi insentif jangka panjang, sebagai berikut.

1. Rencana insentif jangka pendek, yakni sebuah formula yang dapat digunakan untuk mencapai jumlah total bonus yang bisa dibayarkan pada kelompok yang berkualifikasi dari pegawai pada tahun yang diberikan seperti: membuat formulasi bonus dengan menentukan persentase tertentu dari laba, metode bonus didasarkan pada persentase tertentu dari laba setelah tingkat laba per saham, dan metode lain menghubungkan laba dengan modal yang digunakan. Perusahaan yang menggunakan metode ini mendasari pada alasan bahwa kinerja manajemen hendaknya didasarkan pada penggunaan aset bersih yang menghasilkan laba, karena proporsi utang jangka panjang terhadap modal ditentukan oleh kebijakan keuangan, maka proporsi ini seharusnya tidak berpengaruh terhadap penilaian kinerja operasional.
2. Kompensasi insentif jangka panjang, dihubungkan dengan nilai saham di pasar modal. Alasan mendasar penerapan rencana ini bahwa pertumbuhan dalam nilai modal saham perusahaan menunjukkan prestasi perusahaan dalam jangka panjang. Ada beberapa tipe rencana, yaitu: stock option (hak untuk membeli sejumlah saham dengan harga yang disetujui pada saat opsi itu dilakukan), phantom stock (memberi penghargaan kepada manajer dengan sejumlah saham secara akuntansi saja), stock appreciation rights (hak untuk menerima pembayaran kas didasarkan pada peningkatan nilai saham sejak saat pemberian hadiah hingga periode yang telah ditentukan), performance share

(memberikan penghargaan jumlah saham tertentu pada manajer apabila tujuan jangka panjang telah tercapai), performance unit (penghargaan atas kinerja yaitu menerima bonus berupa kas atas tercapainya target jangka panjang tertentu).

2.1.1.6 Indikator Pemberian Insentif

Ada empat cara yang dapat diterapkan untuk menetapkan sistem insentif bagi karyawan sebagai indikator, (Bangun, 2012: 282).

1. Senioritas, merupakan lamanya seseorang bekerja di sebuah perusahaan.
2. Rencana insentif untuk tenaga operatif, berkaitan dengan perencanaan baik.
3. Rencana insentif untuk tenaga administrasi dan manajer
4. Sistem saran, suatu tindakan menampung keluhan untuk sebuah solusi.

2.1.2 Disiplin

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya atau tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2016: 193).

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan yang ditetapkan perusahaan, sedangkan disiplin kerja adalah kemampuan kerja untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan, (Sinambela, 2016: 334). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Rivai, 2011: 825).

2.1.2.2 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan, (Sinambela, 2016: 339).

1. Disiplin modern, yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.
2. Disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman.
3. Disiplin bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan.

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja Dalam Organisasi

Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu panjang, (Sinambela, 2016: 339).

2.1.2.4 Prinsip-prinsip Disiplin

Menurut Sinambela (2016: 343) menyatakan bahwa prinsip yang menjadi pedoman dalam mengambil tindakan adalah sebagai berikut :

1. Mengambil tindakan disipliner harus sesuai hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
2. Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap.
3. Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
4. Semakin besar tingkat paksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution.
5. Semakin mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin dapat memecahkan masalah.

2.1.2.5 Prosedur dan Kebijakan yang Pasti

Menurut Sinambela (2016: 346), menyatakan kewajiban pimpinan adalah memberikan perhatian serius pada berbagai keluhan pegawai. Prosedur-prosedur disiplin mulai dari perencanaan penetapan, sampai dengan penerapannya seyogianya mengikuti serangkaian tindakan yang sudah disepakati dari awal sehingga dapat ditegakkan. Para pengawas biasanya bertanggung jawab untuk memulai tindakan disipliner. Sebagian besar organisasi bergantung pada saat muncul masalah-masalah. Pengawas biasanya mempunyai otoritas mengeluarkan peringatan-peringatan verbal dan teguran-teguran lisan. Para pegawai hendaknya mengetahui peraturan-peraturan perusahaan dan standar, serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Setiap penyelia dan pegawai hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin.

2.1.2.6 Indikator Disiplin

Indikator disiplin, (Hasibuan, 2016: 194).

1. Teladan pimpinan, berkaitan dengan perilaku pimpinan yang baik
2. Pengawasan melekat, berkaitan dengan tindakan pengawasan pimpinan.
3. Sanksi hukuman, tindakan tegas pimpinan kepada karyawannya.
4. Ketegasan, terkait dengan kharisma pimpinan yang tegas menerapkan aturan.

2.1.3 Prestasi Kerja

Pada umumnya para ahli meninjau prestasi kerja dari efisiensi dan semangat kerja, baik mengenai cara-cara untuk memberi dorongan karyawan dalam

menggapai prestasi yang tinggi. Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, (Sunyoto, 2012: 18).

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan teori psikologi yang membahas proses bagaimana tingkah laku seseorang dalam bekerja yang mampu menghasilkan baik berupa produk atau pikiran untuk mencapai tujuan dari pekerjaannya, (Riniwati, 2016: 168). Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*) atau suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*), (Bangun, 2012: 231). Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, (Rivai, 2011: 548). Pengukuran kinerja merupakan media manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, akuntabilitas, menilai pencapaian tujuan dan sasaran, (Sedarmayanti, 2011: 195).

2.1.3.2 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 19), bahwa penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan karyawan sangat penting. Prestasi kerja adalah proses organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik

kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Pimpinan organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat prestasi kerja karyawannya. Penilaian prestasi kerja sebagai berikut.

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan.

2.1.3.3 Tantangan-tantangan Eksternal

Menurut Sunyoto (2012: 20), bahwa prestasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan demikian prestasi departemen personalia dapat menawarkan bantuan. Penilaian sering tidak berhasil untuk tidak melibatkan emosionalnya dalam menilai prestasi kerja karyawan. Dapat menyebabkan evaluasi menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Masalah kemungkinan bias terutama bila ukuran-ukuran yang digunakan bersifat subyektif.

2.1.3.4 Metode Penilaian Prestasi Kerja Masa Lalu

Menurut Sunyoto (2012: 22), beberapa metode adalah sebagai berikut :

1. Rating scale adalah bentuk penilaian prestasi kerja yang tertua dan paling banyak digunakan. Evaluasi subyektif dilakukan oleh para penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi.
2. Checklist adalah metode penilaian checklist dimaksudkan untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik karyawan. Kebaikan checklist adalah ekonomis, mudah administrasinya, latihan bagi penilai terbatas dan terstandarisasi.
3. Metode peristiwa krisis merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek.
4. Metode peninjauan lapangan adalah agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi.
5. Tes dan observasi prestasi kerja adalah bila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja dapat didasarkan Pada tes pengetahuan dan keterampilan.

2.1.3.5 Indikator Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja karyawan dapat berfungsi sebagai target atau sasaran sebagai aktivitas pengukuran standar dan sebagai informasi yang dapat

digunakan para karyawan dalam mengarahkan usaha-usaha mereka melalui serangkaian prioritas tertentu, (Sunyoto, 2012: 22).

Prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja, mengenai ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, mengenai pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, mengenai tingkat kehadiran, pemberian waktu lembur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.
4. Sikap, mengenai sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dangan atasan, dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan bagian dari referensi dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

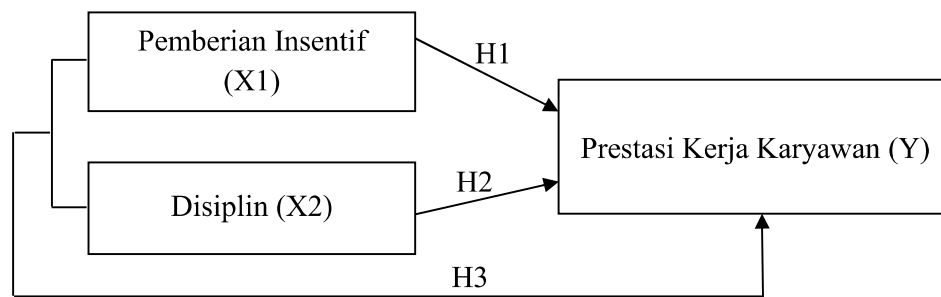
| No | Peneliti | Judul | Metode | Hasil Penelitian |
|----|------------------------------------|---|---------------------------|---|
| 1 | Santoso, A.B., 2018. | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. | Kuantitatif | Disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Suardi, 2018. | Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan, Mutasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kota Tanjungbalai. | Kuantitatif | Disiplin kerja, kepemimpinan, komunikasi dan mutasi secara parsial berpengaruh positif dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 3 | Nasution, 2016. | Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota. | Asosiatif dan kuantitatif | Pengawasan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. |
| 4 | Suwondo, dkk, 2015. | Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. | Kuantitatif | Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Jeffrey, Ignatius & 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> | <i>Quantitative</i> | <i>The work discipline, achievement motivation and career path partially and simultaneously significant effect on employee performance of the National Resilience Institution of the Indonesian Republic.</i> |

Tabel 2.1 Lanjutan

| No | Peneliti | Judul | Metode | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------|--|-------------------------------------|---|
| 6 | Suyitno, 2018. | <i>Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua.</i> | <i>Quantitative</i> | <i>The findings showed that partially and simultaneously the competence of work, the job satisfaction, the discipline of work the significant effects on the performance of employee.</i> |
| 7 | Anthony, 2017. | <i>Effects of Discipline management on Employee Performance in an Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County.</i> | <i>Quantitative and Qualitative</i> | <i>The effective disciplinary policy County Education Office Human Resource Department in Turkana County are effective in that the organization has helped in controlling employee's behavior by ensuring there is teamwork and cohesion in the organization.</i> |
| 8 | Mamdani, Kaneez Fatima, 2016. | <i>Effects of Motivational Incentives on Employees' Performance: Case Study.</i> | <i>Qualitative</i> | <i>The results of the hypotheses indicated that motivational incentives had impact on employees' performance.</i> |
| 9 | Tumilar, 2015. | <i>The Effect of Discipline, Leadership, And Motivation on Employee Performance at Bpjs Ketenagakerjaan Sulut.</i> | <i>Quantitative</i> | <i>Discipline, leadership, and motivation simultaneously affect towards employee performance, discipline and leadership partially affects employee performance, while motivation partially doesn't affect employee performance.</i> |
| 10 | Elqadri, 2015. | <i>Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees PT Kurnia Wijaya Various Industries.</i> | <i>Multiple linear regressions</i> | <i>It indicates that the level of the relationship between leadership style, motivation, and the provision of incentives on employee performance is very strong.</i> |

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah jalan pikiran dalam penelitian yang akan dilaksanakan, maksudnya untuk menunjukkan proses maupun hasilnya yang masuk akal atau rasional, (Jauhari, 2010: 44). Kerangka pemikiran penelitian ini menggambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara, maksudnya peneliti belum melakukan penelitian, melainkan baru rencana dan menduga hasilnya, (Jauhari, 2010: 39). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis adalah sebagai berikut.

- H₁ : Pemberian insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.
- H₂ : Disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.
- H₃ : Pemberian insentif dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu desain penelitian deskriptif, kausalitas, korelasional, tindakan, eksperimental, grounded. Desain penelitian yang digunakan Kausal. Desain penelitian kausal adalah desain penelitian yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti, (Oei, 2010: 27). Penulis mengambil metode atau jenis penelitian kuantitatif kausal yaitu menjelaskan sebab-akibat dan mengolah suatu data yang telah dikumpulkan, sebagai bentuk penelitian di dalam skripsi ini dengan jenis penelitian survei, penulis menguji dan menjelaskan tentang pengaruh pemberian insentif (X1) dan disiplin (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT Batam Marina Shipyard.

3.2 Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan bagian yang mendefinisikan sebuah konsep/variabel agar dapat terukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep/variabel. Sedangkan, variabel merupakan kegiatan menguji hipotesis, yaitu menguji kecocokan antara teori dan fakta empiris di dunia nyata, (Noor, 2013: 97).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi bahkan yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat, (Noor, 2013: 49).

1. Pemberian Insentif (X1)

Indikator pemberian insentif, (Bangun, 2012: 282). Sebagai berikut.

1. Senioritas
2. Rencana insentif untuk tenaga operatif
3. Rencana insentif untuk tenaga administrasi dan manajer
4. Sistem saran

2. Disiplin (X2)

Indikator disiplin, (Hasibuan, 2016: 194). Sebagai berikut.

1. Teladan pimpinan
2. Pengawasan Melekat
3. Sanksi hukuman
4. Ketegasan

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diestimasi dan dipengaruhi dengan beberapa faktor lain, (Noor, 2013: 49).

Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Prestasi Kerja karyawan (Y)

Pengukuran prestasi kerja karyawan, (Sunyoto, 2012: 22). Sebagai berikut.

1. Mutu kerja

2. Kualitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Pengukuran |
|-----------------------------|--|---|------------|
| Pemberian insentif (X1) | Insentif merupakan sistem yang membedakan penghasilan para anggota organisasi pada jenis dan tingkat pekerjaan yang sama. (Bangun, 2012: 282). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Senioritas 2. Rencana insentif untuk tenaga operatif 3. Rencana insentif untuk tenaga administrasi dan manajer 4. Sistem saran (Bangun, 2012: 282). | Likert |
| Disiplin (X2) | Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2016: 193). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Teladan pimpinan 2. Pengawasan Melekat 3. Sanksi hukuman 4. Ketegasan (Hasibuan, 2016: 194). | Likert |
| Prestasi Kerja Karyawan (Y) | Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Sunnyoto, 2012: 18). | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap (Sunnyoto, 2012: 22). | Likert |

Sumber: (Bangun, 2012: 282), (Hasibuan, 2016: 194), (Sunnyoto, 2012: 22).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas tempat atau orang yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil simpulan, (Sugiyono, 2013: 80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Batam Marina Shipyard berjumlah 103 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, (Sugiyono, 2013: 81). Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi, jumlah populasi sebanyak 103 orang dijadikan sampel.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Proses pengambilan sampel dalam penelitian ini tidak memperhatikan unsur peluang, tipe sampling disebut sampling non peluang (*non probability sampling*). *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, (Sugiyono, 2013: 81).

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, (Noor, 2013: 138).

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh data primer diantaranya melalui:

- a. Wawancara adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan bertanya dan mendengarkan jawaban langsung dari sumber utama data. Peneliti merupakan pewawancara dan sumber data adalah orang yang diwawancarai. Ada dua jenis wawancara yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.
- b. Kuesioner adalah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Responden dapat memberikan jawaban dengan member tanda pada salah satu atau beberapa jawaban yang telah disediakan, atau dengan menuliskan jawabannya.
- c. Observasi adalah salah satu cara untuk memperoleh data primer yang dilakukan dengan cara mengamati obyek yang merupakan sumber utama data.

2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut dapat berupa fakta, tabel, gambar, dan lain-lain. Penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu kuesioner, yaitu pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk

dijawab. Kuesioner berisi pertanyaan/ Pernyataan mengenai data penelitian pengaruh pemberian insentif dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Batam Marina Shipyard. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (*kuesioner*) yang disebarakan kepada para responden, tidak memerlukan kehadiran peneliti, namun cukup diwakili oleh daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang sudah disusun secara cermat terlebih dahulu. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi subvariabel kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur, (Sanusi, 2011: 59). Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat *item* instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan pernyataan dengan rentang skala penilaian yaitu 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Skala *likert*

| Skala <i>Likert</i> | Kode | Nilai |
|---------------------|------|-------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Netral | N | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber: (Sanusi, 2011: 59)

3.5 Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 23, (Sugiyono & Susanto, 2015: 358).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Inferensi adalah statistik induktif. Dalam statistik inferensi setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis dengan metode statistik yang berhubungan dengan sifat dan kepentingan datanya, selanjutnya diambil suatu keputusan dan pengambilan kesimpulan dari hasil olahan data tersebut, (Sugiyono, 2013: 147).

3.5.2 Uji Kualitas Instrumen

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur, (Noor, 2013: 132). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Product Moment* yang dapat diperoleh dengan rumus di bawah ini.

Rumus 3.1 Koefisiensi korelasi *product moment*

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

Sumber: (Sanusi, 2011: 77).

Keterangan:

r = Koefisien Kolerasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (Responden)

Perhitungan nilai korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan kaidah keputusan sebagai berikut.

1. Jika r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid
2. Jika r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam tabel.

Tabel 3.3 Interpretasi koefisien korelasi nilai r

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

Sumber: (Sugiyono, 2013: 184)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya pengukur itu digunakan oleh orang dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja dengan alat Bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* atau r hitung $>$ r table, (Sanusi, 2011: 81).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur sampling yang tepat, namun tidak tertutup kemungkinan adanya penyimpangan, (Sugiyono & Susanto, 2015: 321). Pengujian terakhir dilakukan melalui uji Kolmogorov Smirnov dengan kriteria pengujian:

- a. Jika nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov $<$ 0.05 maka data tidak menyebar normal.
- b. Jika nilai signifikansi pada Kolmogorov Smirnov $>$ 0.05 maka data menyebar normal.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat nilai *significance (2-tailed)*. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilainya $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi, (Sanusi, 2011: 136).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan metode *Park Gleyser* dengan melihat nilai probabilitas signifikansi dan grafik *scatter plot* dengan melihat pola penyebaran titik-titik secara acak. Hasil pengujian *Park Gleyser* melihat nilai probabilitas dengan signifikansi $>$ nilai alpha 0.05 maka model tidak mengalami heteroskedastisitas, (Sanusi, 2011: 135).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis 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, (Sanusi, 2011: 134). Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

| | |
|--------|---------------------------|
| Y | : Prestasi Kerja Karyawan |
| X1 | : Pemberian Insentif |
| X2 | : Disiplin |
| a | : Konstanta |
| b1, b2 | : Koefisien regresi |
| e | : Variabel pengganggu |

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir samadengan koefisien R^2 . R menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel: X_i ; $i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$) secara bersama-sama. Sementara itu, R^2 mengukur kebaikan sesuai dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). R adalah koefisien

korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif, (Sanusi, 2011: 136).

3.5.4.3 Uji T

Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial Uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) 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 yang diperoleh dari rumus yang sudah dijelaskan sebelumnya, (Sanusi, 2011: 138). Langkah-langkahnya sebagai berikut.

1. Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. $H_0: b_i = 0$; $H_1: b_i \neq 0$.
2. Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus $t = b_i / S_{b_i}$.
3. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang tersedia pada taraf nyata tertentu misalnya 1%; DF; $(\alpha/2; n - (k+1))$.
4. Mengambil keputusan dengan kriteria berikut. (Gunakan salah satu kriteria.)
5. Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$; maka H_0 diterima.
6. Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $> t_{tabel}$; maka H_0 ditolak.

3.5.4.4 Uji F

Uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai F_{hitung}

yang dihasilkan dari rumus yang telah dijelaskan sebelumnya. Karena 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 dan bukan terjadi karena kebetulan. Berdasarkan asumsi ini, nilai koefisien determinasi (R^2) dan uji F menentukan baik tidaknya model yang digunakan. Makin tinggi nilai koefisien determinasi (R^2) dan signifikan maka semakin baik model itu, (Sanusi, 2011: 137).

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT Batam Marina Shipyard adalah sebuah perusahaan galangan kapal dengan luas tanah 28 hektar dan berlokasi di Sagulung, Batam, Kepulauan Riau 29432 Indonesia.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal penelitian

| Kegiatan | Waktu Kegiatan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-------------|---|---|---|------------------|---|---|---|---|
| | Okt 2018 | | | | Nov 2018 | | | | Des 2018 | | | | Jan 2019 | | | | Februari 2019 | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Bab I | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Bab II | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Bab III | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| Penelitian lapangan dan pembuatan kuesioner | | | | | | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Pengumpulan pembuatan kuesioner dan pengolahan data | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | |
| Penyusunan Bab IV dan Bab V | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | |
| Pengumpulan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |

Sumber: Penelitian 2018