

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DAIHO BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Sri Wahyuningsih
140610100**

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT DAIHO BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Sri Wahyuningsih
140610100**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sri Wahyuningsih
NPM/NIP : 140610100
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAIHO BATAM

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun
Batam, 06 Februari 2018



Sri Wahyuningsih
140610100

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DAIHO BATAM**

Oleh
Sri Wahyuningsih
140610100

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 06 Februari 2018



Hendri Herman, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Di era globalisasi sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Tentunya berbagai faktor-faktor yang mempengaruhinya merupakan fokus dari penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis mendeskripsikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial (Uji T) dan secara simultan (Uji F) antara variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Daiho Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kemasing-masing responden sebanyak 146 responden, dan menggunakan program SPSS versi 20 sebagai pengolahan data statistik. Hasil penelitian berdasarkan uji T untuk motivasi kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 3,352 > t_{tabel} 1,655$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 2,633 > t_{tabel} 1,655$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji F memiliki nilai $F_{hitung} 17,363 > F_{tabel} 3,06$, dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the era of globalization of human resources has an important role both individually or in groups, and human resources is the main driver for the smooth running of an organization's activities, even the advancement of the company is determined by the existence of human resources. Obviously various factors that influence it is the focus of the writing of this thesis, therefore the author describes with the title "The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance" The purpose of this paper is to determine the partial influence (Test T) and simultaneously (Test F) between work motivation variable (X1) and discipline work (X2) on employee performance (Y) at PT Daiho Batam. The research method used is descriptive research method with quantitative approach. Data collection technique was done by distributing questionnaire kemasing each respondent counted 146 respondents, and using SPSS version 20 program as statistical data processing. The result of research based on T test for work motivation (X1) has tcount 3,352 > ttabel 1,655 and significant value 0,001 < 0,05, meaning work motivation variable have significant effect to employee performance while work discipline (X2) has value tcount 2,633 > ttabel 1,655 and significant value 0,009 < 0,05, meaning work discipline variable have an effect on signifikan to employee performance. And F test result has Fcount of 17,363 > Ftable 3,06, it can be interpreted that work motivation variable (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala berkat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Daiho Batam”. Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi masih jauh dengan kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa penulisan 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 Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
3. Bapak Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam, yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, dan petunjuk yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
4. HRD dan seluruh karyawan PT Daiho Batam yang bersedia membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
5. Seluruh dosen Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak dan Ibu yang telah memberikan seluruh kasih sayang dari saya kecil hingga sekarang ini.
7. Kepada keluarga saya yang selalu memberi dukungan dan doa selama saya menjalani perkuliahan.

8. Buat My Boy Asrianto Bakry yang selalu mendukung saya
9. Kepada seluruh rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi program studi manajemen di kelas Tembesi, atas kebersamaan, keceriaan, canda tawa, kebahagiaan, bantuan, dan kerjasamanya selama ini. Kalian teman-teman yang baik dan sangat menyenangkan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa laporan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat-Nya, Amin.

Batam, 6 Februari 2018

Sri Wahyuningsih

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Motivasi	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	10
2.1.1.2 Manfaat Motivasi	11
2.1.1.3 Teori Motivasi	11
2.1.1.4 Jenis-jenis Motivasi	13
2.1.1.5 Metode Motivasi	13
2.1.1.6 Indikator Motivasi Kerja	14
2.1.2 Disiplin	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin	15
2.1.2.2 Manfaat Disiplin	16
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	16
2.1.3 Kinerja	18
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	18
2.1.3.2 Prinsip-prinsip Kinerja	19
2.1.3.3 Indikator Kinerja	20
2.2 Penelitian Terdahulu	21

2.3	Kerangka Pemikiran	27
2.4	Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	30
3.2	Operasional Variabel	30
3.2.1	Variabel Independen	30
3.2.2	Variabel Dependen	32
3.3	Populasi dan Sampel	33
3.3.1.	Populasi	33
3.3.2	Sampel	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.1	Data Primer	35
3.4.2	Studi Pustaka	36
3.5	Metode Analisis Data	36
3.5.1	Analisis Deskriptif	36
3.5.2	Uji Kualitas Data	37
3.5.2.1	Uji Validitas Data	37
3.5.2.2	Uji Realibilitas	39
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	40
3.5.3.1	Uji Normalitas	41
3.5.3.2	Uji Heteroskedastisitas	42
3.5.3.3	Uji Multikolinearitas	42
3.5.4	Uji Pengaruh	43
3.5.4.1	Regresi Linear Berganda	43
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.5.5	Uji Hipotesis	44
3.5.5.1	Uji T	44
3.5.5.2	Uji F	46
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	47
3.6.1	Lokasi	47
3.6.2	Jadwal Penelitian	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Penelitian	49
4.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2	Responden Berdasarkan Usia	50
4.1.3	Responden Berdasarkan Lama Berkerja	50
4.2	Hasil Penelitian	51
4.2.1	Analisis Deskriptif	51
4.2.1.1	Deskriptif Variabel Motivasi (X1)	52
4.2.1.2	Deskriptif Disiplin Kerja (X2)	54
4.2.1.3	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	59
4.2.2	Uji Kualitas Data	61
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas	61

4.2.2.2	Hasil Uji Realibilitas Data.....	65
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	67
4.2.3.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
4.2.3.3	Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
4.2.4	Uji Pengaruh.....	70
4.2.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.2.4.2	Hasil Koefisien Determinasi(R^2).....	73
4.2.5	Uji Hipotesis.....	73
4.2.5.1	Hasil Uji T (Parsial).....	74
4.2.5.2	Hasil Uji F (Simultan).....	75
4.3	Pembahasan.....	76

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	80
5.2	Saran.....	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- 1. PENDUKUNG PENELITIAN**
- 2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP**
- 3. SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Persentase Ketidakhadiran Karyawan3
Tabel 1.2	Persentase Keterlambatan Karyawan.....5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu26
Tabel 3.1	Indikator Variabel Motivasi Kerja31
Tabel 3.2	Indikator Variabel Disiplin Kerja32
Tabel 3.3	Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....33
Tabel 3.4	Skala Likert.....36
Tabel 3.5	Range Validitas38
Tabel 3.6	Indeks Koefisien Realibilitas40
Tabel 3.7	Jadwal Penelitian48
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....49
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia50
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Lama bekerja.....50
Tabel 4.4	Deskriptif X1.152
Tabel 4.5	Deskriptif X1.252
Tabel 4.6	Deskriptif X1.353
Tabel 4.7	Deskriptif X1.453
Tabel 4.8	Deskriptif X1.554
Tabel 4.9	Deskriptif X2.155
Tabel 4.10	Deskriptif X2.255
Tabel 4.11	Deskriptif X2.356
Tabel 4.12	Deskriptif X2.456
Tabel 4.13	Deskriptif X2.557
Tabel 4.14	Deskriptif X2.657
Tabel 4.15	Deskriptif X2.758
Tabel 4.16	Deskriptif X2.858
Tabel 4.17	Deskriptif Y.159
Tabel 4.18	Deskriptif Y.259
Tabel 4.19	Deskriptif Y.360
Tabel 4.20	Deskriptif Y.460
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja62
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....63
Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan64
Tabel 4.24	Indeks Koefisien Reliabilitas65
Tabel 4.25	Hasil Uji Reliabilitas X165
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas X2.....66
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas Y.....66
Tabel 4.28	Hasil Uji Kolomogorov Smirnov.....68
Tabel 4.29	Uji Heteroskedastisitas69
Tabel 4.30	Uji Multikolinearitas70

Tabel 4.31	Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.32	Hasil Uji R^2	73
Tabel 4.33	Hasil Uji T	74
Tabel 4.34	Hasil Uji F.....	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	78
Gambar 4.1 Histogram Normalitas.....	67
Gambar 4.2 Standar Residual PP Plot.....	68
Gambar 4.3 Scatterplot	69

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	34
Rumus 3.2 Rumus Korelasi Pearson.....	38
Rumus 3.3 Rumus Cronbach's Alpa.....	39
Rumus 3.4 Rumus Uji R^2	44
Rumus 3.5 Rumus Uji T.....	44
Rumus 3.6 Rumus Uji F.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I** Kuesioner
- Tabulasi dan Data Responden
- Hasil Uji Validitas
- Hasil Uji Reliabilitas
- Hasil Analisis Deskriptif
- Hasil Uji Asumsi Klasik
- Hasil Uji Pengaruh
- Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran II** Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran III** Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu, dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan.

Seperti halnya PT Daiho Batam adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri barang-barang dan peralatan teknik dari plastik.

Sebagai perusahaan padat karya yang banyak menampung tenaga kerja, pastilah banyak masalah yang timbul di perusahaan ini, khususnya masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan perusahaan dapat ditingkatkan apabila memiliki manajemen pengendalian yang baik terhadap tenaga kerjanya. Dalam upaya terlaksananya fungsi dari perusahaan dengan baik, maka diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu, PT. Daiho

melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui dan mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan secara periodik setiap satu tahun untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mencatat dan mengetahui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka bisa melakukan pekerjaan yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

Menurut HRD (*Human Research Development*) PT Daiho, penilaian kinerja karyawan pada perusahaan didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kualitas dalam bekerja, pelaksanaan tugas, ketepatan mengerjakan tugas, tanggung jawab akan pekerjaan, dan keterampilan dalam bekerja. Penilaian kinerja karyawan yang ada adalah hasil dari penilaian yang dilakukan langsung oleh masing-masing supervisor. Dari penilaian yang dilakukan tersebut masih terdapat banyak karyawan yang merasa kurang puas akan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan seperti kebutuhan dalam proses produksi. Hal ini berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan pekerja. Karena efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016: 322). Contoh kasus yang terjadi pada PT Daiho dimana rata-rata penilaian kerja karyawan belum ada yang optimal dan ada yang sangat optimal, hal ini disebabkan karena

masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang selalu dapat mencapai target penjualan sebagaimana yang telah ditentukan oleh standar perusahaan, kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Jadi, karena kurangnya motivasi akan berdampak pada ketidakhadiran karyawan. Berikut tabel persentase ketidakhadiran karyawan persentase ketidakhadiran karyawan PT Daiho Batam periode januari 2017 sampai dengan juni 2017 :

Tabel 1.1
Persentase ketidakhadiran karyawan PT Daiho Batam
Periode januari 2017 sampai dengan juni 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir (karyawan)	Persentase (%) (Tidak Hadir : Jumlah Karyawan x 100%)
Januari	220	5	2,27
Februari	218	8	3,67
Maret	230	6	2,61
April	230	8	3,48
Mei	221	9	4,07
Juni	228	14	6,14

Sumber : HRD PT Daiho Batam (2017)

Dilihat dari table 1.1 diketahui bahwa pada bulan januari terdapat 5 karyawan yang tidak hadir dari 220 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 2,27%, bulan februari terdapat 8 karyawan yang tidak hadir dari 218 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 3,67%, bulan maret terdapat 6 karyawan yang tidak hadir dari 230 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 2,61%, bulan april terdapat 8 karyawan yang tidak hadir dari 230 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 3,48%, bulan mei terdapat 9 karyawan yang tidak hadir dari 221 jumlah karyawan pada saat itu dengan

persentase 4,07%, bulan juni terdapat 14 karyawan yang tidak hadir dari 228 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 6,14%.

Dari hasil peneliti pada tahun 2017, di PT Daiho Batam. Peneliti mendapatkan data ketidakhadiran karyawan. Dari data tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang tidak hadir bekerja karena kurangnya motivasi dari perusahaan. Hal itu dibuktikan dengan data ketidakhadiran kerja selama Januari 2017 hingga Juni 2017.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012: 193).

Dibutuhkan peningkatkan kinerja karyawan agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai

tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para karyawan yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan dan selalu datang atau pulang kerja tepat waktu . Jadi, karena kurangnya disiplin akan berdampak pada sering terlambatnya karyawan pada saat jam masuk kerja. Berikut data keterlambatan PT Daiho Batam periode januari 2017 sampai dengan juni 2017 :

Tabel 1.2
Persentase keterlambatan karyawan PT Daiho Batam
Periode januari 2017 sampai dengan juni 2017

Bulan	Jumlah karyawan	Terlambat (karyawan)	Persentase (%) (Terlambat : jumlah karyawan x 100 %)
Januari	220	12	5,45
Februari	218	11	5,05
Maret	230	20	8,70
April	230	15	6,52
Mei	221	18	8,14
Juni	228	24	10,53

Sumber : HRD PT Daiho Batam (2017)

Dilihat dari table 1.2 diketahui bahwa pada bulan januari terdapat 12 karyawan yang terlambat dari 220 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 5,45%, bulan februari terdapat 11 karyawan yang terlambat dari 218

jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 5,05%, bulan maret terdapat 20 karyawan yang terlambat dari 230 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 8,70%, bulan april terdapat 15 karyawan yang terlambat dari 230 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 6,52%, bulan mei terdapat 18 karyawan yang terlambat dari 221 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 8,14%, bulan juni terdapat 24 karyawan yang terlambat dari 228 jumlah karyawan pada saat itu dengan persentase 10,53%.

Dari hasil peneliti pada tahun 2017, di PT Daiho Batam. Peneliti mendapatkan data keterlambatan karyawan. Dari data tersebut menunjukkan masih ada karyawan yang belum hadir tepat waktu saat bekerja atau kurangnya rasa disiplin dalam bekerja. Hal itu dibuktikan dengan data keterlambatan kerja selama Januari 2017 hingga Juni 2017.

Berdasarkan data dan observasi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DAIHO BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi adanya permasalahan sebagai berikut :

1. Masih terdapat banyak karyawan yang merasa kurang puas akan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan seperti kebutuhan dalam proses produksi.
2. Kurangnya motivasi akan berdampak pada ketidakhadiran karyawan.

3. Masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang selalu dapat mencapai target penjualan sebagaimana yang telah ditentukan oleh standar perusahaan.
4. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
5. Masih ada karyawan yang belum hadir tepat waktu saat bekerja atau kurangnya rasa disiplin dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Daiho Batam.
2. Meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Daiho Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam ?

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam ?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Daiho Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami teori-teori yang di dapat selama proses perkuliahan dimana berhubungan dengan sumber daya manusia.
2. Menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran tentang sumber daya manusia.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Objek Penelitian
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk memperbaiki masalah yang terjadi.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan data atau informasi sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keperpustakaan yang merupakan informasi tambahan yang berguna bagi pembaca dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016: 322).

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri atau dari luar diri (lingkungan) yang menjadi faktor penggerak ke arah tujuan yang ingin dicapai. Terkait dengan konsumen, motivasi bisa diartikan sebagai suatu dorongan yang menggerakkan konsumen untuk memutuskan bertindak ke arah pencapaian tujuan, yaitu memenuhi berbagai macam kebutuhan dan keinginan (Sangadji, Mamang, & Sopiah, 2013: 155).

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi juga

dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena ingin melakukannya (Rivai, 2011: 837).

2.1.1.2 Manfaat Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 146) secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap pegawai meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula. Pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti :

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja antara karyawan
6. Dapat meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
7. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.3 Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 141) teori-teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas :

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori Kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Penganut-penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut :

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapatkan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Teori ini didasarkan oleh cara berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, maka gairah kerja bawahan cenderung meningkat.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan oleh hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan kompensasi. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu: pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu tambahan frekuensi perilaku, terjadi

apabila pengaruh positif diterapkan secara bersyarat, dan penguhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengaruh negatif dihilangkan secara bersyarat.

2.1.1.4 Jenis–Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan menerima hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.1.5 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 149) ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi Langsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi, sifat khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi Tidak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerja yang serasi, dan penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sanusi (2012: 68) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*), adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Kebutuhan sosial (*social needs*), adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Kebutuhan harga diri (*esteem needs*), meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*), meliputi tercapainya potensi diri dan pemenuhan diri.

2.1.2 Disiplin

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2012: 305).

Kedisiplinan adalah kedaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah

kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012: 193).

2.1.2.2 Manfaat Disiplin

Menurut Edy (2012: 88) manfaat disiplin kerja terdiri dari, yaitu :

1. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi karyawan, akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012: 194) Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
Ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai bahwa dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

3. Balas jasa

Balas jasa atau gaji kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja

agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Hubungan kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

7. Ketegasan

Pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Sanksi hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 5).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010: 2).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2008: 50).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Semakin baik mutu kinerja proses pekerjaan karyawan, semakin baik pula hasil kerja dan karirnya (Mangkuprawira, 2011: 121).

2.1.3.2 Prinsip-Prinsip Kinerja

Menurut Wibowo (2016: 12) dalam mengembangkan kinerja, terdapat prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman, yaitu :

1. Strategis, manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara luas, lebih urgen, dan tujuan jangka panjang.
2. Holistik, manajemen kinerja bersifat menyeluruh mencakup seluruh aspek dalam ruang lingkup, perencanaan, dan pelaksanaan.
3. Terintegrasi, manajemen kinerja merupakan suatu proses yang merupakan sebuah sistem sehingga menunjukkan hubungan antara masukan, proses, hasil, dan manfaat.

4. Perumusan tujuan, manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.
5. Perencanaan, menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut.
6. Umpan balik, pelaksanaan kinerja memerlukan umpan balik terus menerus.
7. Pengukuran, setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi.
8. Perbaikan kinerja, kinerja individu, tim atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan.
9. Berkelanjutan , manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, berkelanjutan , bersifat evolusioner, dimana kinerja secara bertahap selalu diperbaiki.
10. Menciptakan budaya, budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Dalam menentukan indikator kinerja terkadang bisa berbeda-beda, tergantung jenis organisasinya. Meskipun demikian, terdapat persyaratan umum untuk mewujudkan suatu indikator kinerja biasanya ada beberapa cara yang

dilakukan. Setidaknya ada tujuh belas persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal dalam pengukuran kinerja, yaitu sebagai berikut (Moehariono, 2014: 34-35):

1. *Efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*Are we doing the right things*).
2. *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektifitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (*Are we doing things right?*).
3. *Consistency*, dipergunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, tidak berubah-ubah baik antara periode waktu tertentu maupun pada antarunit organisasi.
4. *Timely*, indikator kinerja yang sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Kegunaan penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga bisa dijadikan dasar untuk penelitian ini. Adapun hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan sekarang ini, antara lain adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh (Hapid & Sunarwan, 2014) dengan judul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo” menyebutkan bahwa berdasarkan

hasil penelitian telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Rosari (2005) bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,343 dan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

Penelitian yang dilakukan oleh (Shultoni & Yuniati, 2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening” menyebutkan bahwa berdasarkan hasil penelitian Motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan

kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Jenjang karier secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa diberikannya kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih baik maka tentunya mendorong atau memotivasi para karyawan untuk bekerja atau meningkatkan kinerja mereka dengan baik, dan dengan meningkatnya kinerja karyawan maka meningkat pula kinerja perusahaan itu sendiri dalam hal ini PT Bank Tabungan Negara Cabang Surabaya. Disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kompensasi secara langsung terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan fasilitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan kompensasi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indryani & Budiarti, 2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyebutkan bahwa hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin meningkat. Hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya. Kondisi ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil pengujian menunjukkan variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah motivasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya. Kondisi ini dapat diartikan bahwa ada hubungan positif antara kinerja karyawan dan motivasi, hal ini juga berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aini & Suhermin, 2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Ocb Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyebutkan bahwa hasil penelitian motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan motivasi yang dimiliki setiap karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Hasil pengujian yang kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja

karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi, berarti karyawan tersebut akan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya dan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi berarti pada perusahaan. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa OCB mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku membantu dengan sukarela yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan. OCB juga meningkatkan stabilitas kinerja karyawan. Hasil pengujian terakhir menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dari adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dengan diawali oleh adanya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Utomo, 2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta” menyebutkan bahwa hasil penelitian yang menyatakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen dan karyawan melalui uji-f dinyatakan terbukti. Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi mempunyai pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja. Variabel lingkungan mempunyai pengaruh yang paling dominan diantara variabel lainnya terhadap kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Hapid & Sunarwan, 2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpina, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Financia Multi Finance Palopo	Gaya Kepemimpin, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Shultoni & Yuniati, 2016)	Pengaruh Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Variabel Intervening	Motivasi, Jenjang Karir, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Jenjang Karir Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
3	(Indryani & Budiarti, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap

				Kinerja Karyawan
4	(Aini & Suhermin, 2016)	Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Ocb Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Ocb 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5	(Utomo, 2014)	Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta	Kepemimpinan , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

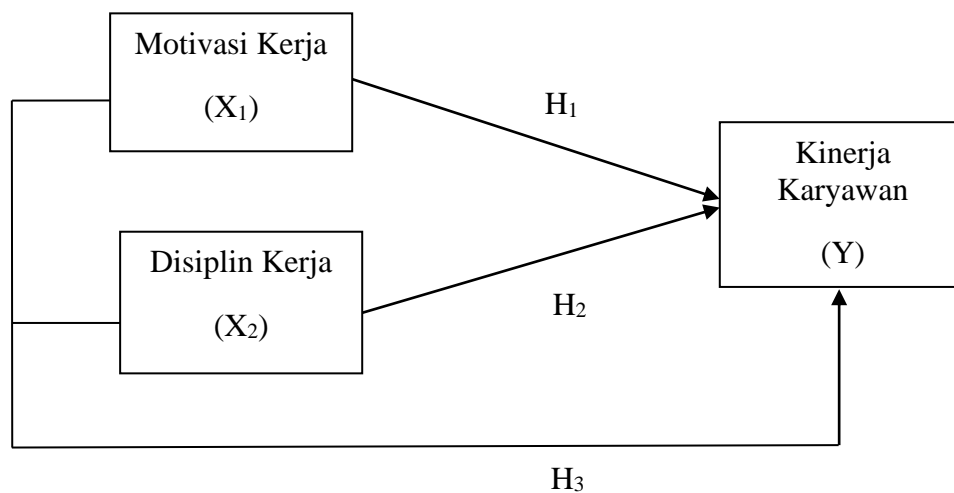
2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan.

Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian.

Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijadikan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian (Riduwan, 2008: 8).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis menyusun sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂).

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau sub masalah yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori atau kajian teori dan masih harus diuji kebenarannya. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul atau penelitian ilmiah (Riduwan, 2008: 9).

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini yang bermaksud memberikan penjelasan mengenai hubungan kausalitas antar variabel melalui pengujian hipotesis (Nasution, 2016: 23).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 8).

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang,obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 38).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi

sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2012: 39). Sedangkan menurut (Sanusi, 2012: 50) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas atau independen variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Berikut adalah definisi motivasi kerja dan disiplin kerja dari variabel independen yaitu :

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016: 322).

Tabel 3.1 Indikator Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator
Motivasi Kerja (X1)	1. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>). 2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (<i>safety and security needs</i>). 3. Kebutuhan social (<i>social needs</i>) 4. Kebutuhan harga diri (<i>esteem needs</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self actualization</i>)

2. Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi

kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2012: 193).

Tabel 3.2 Indikator Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Hubungan kemanusiaan 7. Ketegasan 8. Sanksi Hukuman

3.2.2 Variabel Dependen

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012: 39).

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2010: 2).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2008: 50).

Tabel 3.3 Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
<p style="text-align: center;">Kinerja karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Efektif</i>, indikator ini mengukur derajat kesesuaian output yang diinginkan. Indikator mengenai efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita meakukan sesuatu yang sudah benar (<i>Are we doing the right things</i>). 2. <i>Efisien</i>, indikator ini menukiur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator mengenai efektifitas menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar (<i>Are we doing things right?</i>). 3. <i>Consistency</i>, dipergunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, tidak berubah-ubah baik antara periode waktu tertentu maupun pada antarunit organisasi. 4. <i>Timely</i>, indikator kinerja yang sudah ditetapkan harus dikumpulkan datanya dan dilaporkan tepat pada waktunya sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 215).

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2012: 87). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian lapangan PT Daiho Batam yang berjumlah 230 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk diwilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid disekolah tertentu dan sebagainya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012: 82). Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumusan *Slovin* :

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

Rumus 3.1 Slovin

Sumber: Sanusi (2012 :101)

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

a = perkiraan tingkat kesalahan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara :

$$n = \frac{230}{1 + 230 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{230}{1,575}$$

$$n = 146$$

Berdasarkan hasil penelitian perhitungan di atas, maka responden pada penelitian ini adalah sebanyak 146 orang yaitu karyawan pada PT Daiho Batam.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari *settingnya*, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*) (Sugiyono, 2012: 137). Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah :

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada respondennya, yaitu karyawan PT Daiho Batam.

Adapun alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menmbri seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012: 142). Dalam kusiner ini nantinya terdapat perancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Peneliti ini menggunakan skala *likert* untuk dalam menyusun kuesioner ini. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 2012: 93). Penelitian ini menggunakan jumlah statement dengan 5 skala yang menunjukkan setuju terhadap statement tersebut.

Tabel 3.4 skala likert

Pernyataan	Bobot atau Penilaian
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Ragu-ragu (RG)	3
Setuju (ST)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2011 : 94)

3.4.2 Studi Pustaka

Studi pustaka ini diperoleh dari buku-buku yang relevan dengan judul penelitian yaitu tentang Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, jurnal-jurnal terlebih dahulu.

3.5 Metode Analisis Data

Selanjutnya setelah pengumpulan data mentah yang dikumpulkan dari lapangan telah selesai maka tahapan selanjutnya yaitu analisis data.

Menurut (Sugiyono, 2015: 3) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode analisis data merupakan suatu cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data baik data sekunder maupun data primer, yang akan digunakan untuk keperluan penelitian sehingga peneliti akan mendapatkan kesimpulan dari penelitian nya tersebut. Penelitian ini juga menggunakan software IBM SPSS Statistik 20 yang dijalankan di media komputer.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek

penting yang berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut yaitu *mean*, *median*, *modus*, *range*, *varian*, *frekuensi*, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi (Wibowo, 2012: 24).

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan skor variabel penelitian masuk dalam kategori: sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini peneliti akan mengukur dengan menggunakan instrument kuesioner untuk pengujian kualitas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid atau reliable, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Pengujian kualitas dan realibilitas adalah sebagai berikut.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti (Wibowo, 2012: 35). Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut.

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien para taraf 0,05, jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Table 3.5 range 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	Setengah rendah

Sumber : Wibowo (2012 : 36)

Pengujian validitas variabel teknik ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)*. Analisis ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Jumlah nilai dari keseluruhan item merupakan suatu skor total dari item tersebut. Suatu item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dapat diartikan bahwa item tersebut memiliki arti mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan yang ingin diteliti oleh peneliti (Wibowo, 2012: 36). Besaran nilai koefisien korelasi *Pearson* dapat diperoleh dengan rumus berikut.

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

Rumus 3.2 korelasi Pearson

Sumber: Wibowo (2012 : 37)

Keterangan :

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak jika :

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item ada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item ada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reabilitas

Reabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan orang-orang yang sama dalam waktu yang berlanjut atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan (Sanusi, 2012: 80).

Reabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Dan data dikatakan reliable apabila r alpha positif dan r alpha $>$ r tabel $df = (\alpha, n-2)$

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

Rumus 3.3 Cronbach's Alpha

Sumber: Wibowo (2012 : 52)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

K = jumlah butir pertanyaan

$\Sigma\sigma b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliable atau tidak jika :

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel.
2. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 memiliki realibitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012: 53).

Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien realibilitas berikut ini

Tabel 3.6 Indeks Koefisien Realibilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo (2012 : 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik Regresi

Model regresi linier dapat dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier yaitu

residual terdistribusi normal, tidak hanya multikolinearitas, tidak hanya heteroskedastisitas, dan tidak hanya autokorelasi pada model regresi. Harus terpenuhinya asumsi klasik ditujukan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujian dapat dipercaya (Priyatno, 2012: 143).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *histogram regression residual*, grafik normal *probability plots*, dan *scatter plot* dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Berdasarkan *histogram regression residual*, disimpulkan model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng, *bell shaped*.
2. Diagram normal *P-Plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada pada sekitar garis dan pada scatter plot Nampak menyebar, hal ini menunjukkan model berdistribusi normal.
3. Keberadaan titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Tampilan ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Penelitian ini juga menggunakan nilai *Kolmogorov – Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov – Smirnov* $Z < Z$ tabel atau menggunakan nilai probabilitas sig (2 tailed) $> \alpha$ atau sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012: 62-69).

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Untuk melakukan uji tersebut ada beberapa metode yang dapat digunakan, salah satunya Uji *Park Gleyser*. Uji *Park Gleyser* digunakan dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil probabilitasnya memiliki signifikansi $>$ nilai alphanya (0,05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinieritas. Beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat uji *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi yaitu dengan mempunyai nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)

kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance lebih dari 0,1 (Priyatno, 2012: 152).

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

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi. Suatu data harus memenuhi suatu uji yang dapat menghasilkan nilai estimasi yang tidak bisa, atau memenuhi syarat BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) (Wibowo, 2012: 126).

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana

model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X terhadap keragaman variabel Y (Wibowo, 2012: 135).

Rumus mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut :

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

Rumus 3.4 determinasi

Sumber: Wibowo (2012 : 136)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = korelasi variabel x_1 dengan y

ryx_2 = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2008: 83).

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

$$T \text{ hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Rumus 3.5 Uji T

Sumber: Priyatno (2008 : 83)

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel i

Sb_i = Standar error variabel i

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010: 52). Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut : (Priyatno, 2008: 85)

1. Menentukan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ha: Ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

2. Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikan menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$)

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$) n adalah kasus dan k adalah jumlah variabel independen.

5. Kriteria pengujian

a. Ho diterima, Ha ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan sig 0,05

b. Ho ditolak, Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig 0,05

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

7. Menarik kesimpulan.

3.5.5.2 Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

F hitung dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: Priyatno (2008: 81)

Keterangan :

R^2 = koefisien determinan

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno, 2010: 51). Hasil uji F dapat dilihat pada *output ANOVA* dari hasil analisis regresi linear berganda diatas. Adapun tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut : (Priyatno, 2008: 82)

1. Merumuskan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Ha: Ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

2. Menentukan tingkat signifikan. Tingkat signifikan menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$).

3. Menentukan F hitung

4. Menentukan F tabel

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen).

5. Kriteria pengujian

a. H_0 diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sig 0,05

b. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig 0,05

6. Membandingkan F hitung dengan F tabel

7. Menarik kesimpulan.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada PT Daiho Batam yang beralamat di Jalan Kerapu No.86 Batu Ampar, Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Dalam penelitian ini, rencana penelitian dapat rincian atau tahapan jadwal penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.7 Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Sept 2017	Okt 2017				Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 2017	
	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	3
Pengajuan Judul	■																		
Pencarian Refrensi				■															
Pengumpulan Data										■									
Pengolahan Data														■					
Pembuatan Laporan																		■	

Sumber: Penulis 2017