PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAPALA VMC BATAM

SKRIPSI



Oleh : Pininta Juliana Butar-Butar 140910256

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAPALA VMC BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana



Oleh : Pininta Juliana Butar-Butar 140910256

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Pininta Juliana Butar-Butar

NPM/NIP : 140910256

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakanbahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAPALA VMC 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 unsurunsur 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, 13 Februari 2019

<u>Pininta Juliana Butar-Butar</u>

140910256

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAPALA VMC BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana

Oleh:

Pininta Juliana Butar-Butar 140910256

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal seperti tertera dibawah ini

Batam, 13 Februari 2019

Rikson Pandapotan Tampubolon S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Dalam era globalisasi, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, untuk dapat bertahan dan berkembang menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Rapala VMC Batam baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini ada tiga, dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Rapala VMC Batam dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 128 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling sensus yang menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0. Berdasarkan hasil analisis peneliti pada penelitian ini, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam. Ini membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

Kata kunci : disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

In this era of globalization, the level competition of the company is geeting tougher. To be able to survive and develop become a superior company, it must have a strength to stay be able keep move forward and face challenges. The purpose of this research is to explain the effect of work discipline and work motivation on employed performances on PT Rapala VMC Batam either partially although simultaneous. the method of this research is a quantitative research. This research has three variable, two independen variable that is work dicipline and work motivation and one dependent variable that is the employee performances. The sample that use on this research is 128 responden. The sampling technique that used on this research is a census technique that makes all of the population member as a sample. The technic of collecting data that the researcher used on this research is questionnaire. The technic of data analysis on this research is a classical assumption test analysis and multiple linear regression analysis. The data is processing using SPSS 21.0 version. According to the result of analisis by the researcher on this research, it was found that work discipline has positive effect and significant influence to the employed performances of the employed on PT Rapala VCM Batam. The work motivation has positive effect and significant influence to the employed performances of the employed on PT Rapala VMC Batam. This research proves that work discipline and work motivation has signifikan influence and able to increase the performance of the employed on PT Rapala VMC Batam.

Keyword: work discipline, work motivation and performance of employed

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala nikmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada jurusan Manajemen Universtas Putera Batam.

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

- Ibu Dr. Nur Efli Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
- Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
- 3. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon S.E., M.Si. selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu di antara kesibukannya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, masukan serta motivasi sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini;
- 4. Bapak Hendri Herman S.E., M.Si selaku pembimbing akademik pada program Studi Manajemen;

- 5. Bapak/Ibu dosen Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan;
- 6. Kedua orang tua tercinta, yang telah memberikan dukungan serta doa sehingga saya bisa sampai pada titik ini karena doa orangtua selalu mendatangkan berkat kepada anak-anaknya, Adikku Mei Elfrida Butar-Butar yang sudah mau selalu ku desak untuk minta bantuan, semoga sukses selalu ya mebut, begitu juga dengan adik-adikku yang lain yang selalu menghiburku. Aku sayang kalian semua.
- 7. Seseorang yang spesial, yang sudah mewarnai kehidupanku, telah memberiku dukungan dan doa disaat susah maupun senang, hanya ungkapan terimakasih dan doa yang bisa kuberikan, semoga Tuhan selalu menyertaimu.
- 8. Sahabatku Maya dan Sharmila, terimakasih banyak atas dukungan dan bantuan-bantuan yang sudah kalian berikan kepadaku, biarlah Tuhan yang selalu melimpahkan rahmat-Nya kepada kalian, akan ada cerita kenangan yang tak terlupakan tentang kalian dimasa depanku nantinya.
- Teman-teman prodi manajemen dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah ikut membantu dalam proses penyusunan tugas akhir skripsi ini;

Atas semua bantuan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mngucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Batam, 13 Februari 2019

Pininta Juliana Butar-Butar

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR RUMUS	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Hasil Penelitian	10
1.6.1. Manfaat Teoritis	10
1.6.2. Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1. Sumber Daya Manusia	12
2.1.2. Kinerja Karyawan	14
2.1.2.1. Pengertian Kinerja	14
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kin	erja17
2.1.2.3. Tujuan Penilaian kinerja	17
2.1.2.4. Metode penilaian kinerja	19
2.1.2.5. Evaluasi Kinerja	21
2.1.2.6. Indikator Kinerja Karyawan	22
2.1.3. Disiplin Kerja	23
2.1.3.1. Pengertian Disiplin	23
2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja	26

2.1.4. Motivasi Kerja	26
2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja	26
2.1.4.2. Prinsip Motivasi	29
2.1.4.3. Indikator Motivasi Kerja	30
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Desain Penelitian	36
3.2. Operasional Variabel	36
3.2.1. Variabel Independen (X)	37
3.2.2. Variabel Dependen (Y)	38
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.3.1. Populasi Penelitian	38
3.3.2. Sample Penelitian	39
3.4. Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.1. Jenis dan Sumber Data	39
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen	40
3.5. Metode Analisis Data	41
3.5.1. Analisis Deskriptif	41
3.5.2. Uji Kualitas Data	42
3.5.2.1. Uji Validitas	42
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	43
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	44
3.5.3.1. Uji Normalitas	44
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	45
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	45
3.5.4. Uji Pengaruh	46
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.5.4.2. Uji koefisien determinasi	47
3.5.5. Pengujian Hipotesis	47
3.5.5.1. Uji t	47
3.5.5.2. Uji Simultan (uji F)	48
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	48

3.6.1. Lokasi Penelitian	.48
3.6.2. Jadwal Penelitian	.48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	. 50
4.1. Profil Responden	. 50
4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	. 50
4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	.51
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarakan Status Perkawinan	. 52
4.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	. 52
4.1.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan	. 53
4.2. Hasil Penelitian	. 54
4.2.1. Analisis Deskriptif	. 54
4.2.1.1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)	. 55
4.2.1.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)	. 60
4.2.1.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	.63
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	. 67
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data	. 67
4.2.2.1.1. Hasil Validitas Disiplin Kerja (X1)	. 68
4.2.2.1.2. Hasil Validitas Motivasi Kerja (X2)	. 68
4.2.2.1.3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	. 69
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Data	. 70
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	.71
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas Data	. 71
4.2.3.2. Hasil Uji Kolmogorov - Smirnov	. 73
4.2.3.3. Hasil Uji Multikolinearitas	. 74
4.2.3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas	. 75
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	. 76
4.2.4.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	. 76
4.2.4.2. Hasil Pengujian Hipotesis	. 78
4.2.4.2.1. Hasil Uji t (Parsial)	. 78
4.2.4.2.2. Hasil Uji F (Simultan)	. 80
4.2.4.2.1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	. 81
4.3. Pembahasan	. 82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	. 85
5.1. Kesimpulan	. 85

5.2. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN	
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase kehadiran karyawan PT Rapala VMC Batam	5
Tabel 3.1 Variabel Independen dengan Indikatornya	37
Tabel 3.2 Variabel Dependen dan Indikatornya	38
Tabel 3.3 Skala Likert	40
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan	52
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.5 Identitas Responden Berdasarkan Penghasilan/Gaji	53
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif	55
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)	55
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X2)	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.13 Indeks Koefisien Reliabilitas	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	
Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas	76
Tabel 4.18 Hasil Uji Linear Berganda	77
Tabel 4.19 Hasil Uji-t	79
Tabel 4.20 Hasil Uji-F	81
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi kinerja	. 22
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	. 34
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	. 72
Gambar 4.2 Hii Normalitas dengan P-P Plot Regression Standardized	73

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Pearson Product Moment	42
Rumus 3.2 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach	43
Rumus 3.3 Uji regresi linear berganda	46
Rumus 4.1 Uji regresi linear berganda	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, untuk dapat bertahan dan berkembang menjadi perusahaan yang unggul, perusahaan harus memiliki kekuatan untuk dapat terus maju dan menghadapi tantangan. Banyak faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan tersebut. Baik sumber daya yang kompetitif, sistem informasi, sistem pemasaran, keuangan dan sistem teknologi yang canggih.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting untuk menunjang tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan pelaksana seluruh kebijakan perusahaan sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai, karena tercapai atau tidaknya tujuan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan diharuskan menggunakan semua sumber daya dan faktor produksi yang dimiliki perusahaan tersebut. Faktor produksi sendiri contohnya alam, teknologi, keterampilan tenaga kerja, dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena akan sia-sia jika sebuah perusahaan memiliki tenaga kerja yang kurang produktif yang akan menyebabkan perusahaan sendiri terhambat untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting usaha dalam rangka mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidupnya terpenuhi dengan baik, mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor Motivasi. Menurut (Sutrisno, 2011, p. 109), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Terjadinya penurunan kinerja karyawan dapat juga disebabkan karena rendahnya dorongan dari dalam diri sendiri untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan (Ayer & Rori, 2016, p. 29).

Kinerja yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap karyawannya. Seorang karyawan harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Menurut Mangkunegara dalam (Ayer & Rori, 2016, p. 28), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan suatu perusahaan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan

dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

PT Rapala VMC Batam merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang umpan pancing. Berdiri sejak tahun 2011 yang berada di kawasan BatamIndo Industrial Park Jl. Beringin Lot 206 & 209 Muka Kuning, Batam. PT Rapala VMC Batam dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja terkait dengan motivasi kerja dan disiplin kerja, diantaranya yaitu karyawan yang tidak mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan, kurangnya kordinasi kerja harian, kurangnya pengawasan dalam bekerja karena tidak semua karyawan memiliki tanggung jawab dan kesadaran dalam melakukan pekerjaan.

Masalah yang sering dihadapi pimpinan perusahaan adalah bagaimana mencari cara terbaik yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebaik-baiknya, karena setiap karyawan pasti memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin diharapkan harus peka terhadap hal ini, karena apabila kebutuhan serta keinginan karyawan dipenuhi, maka mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan memberikan loyalitas kerja yang maksimal serta mereka akan disiplin dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

Selain permasalahan yang telah disebutkan, permasalahan lainnya adalah masih adanya karyawan yang kurang disiplin yang dilihat dari terlambat masuk kerja, kehadiran karyawan yang tidak maksimal, tidak teliti dalam melaksanakan tugas sehingga sering pekerjaan dikerjakan berulang karena terdapat beberapa kesalahan, serta karyawan yang tidak semangat dalam menyelesaikan tugas yang dapat dilihat karyawan sering kali menunda pekerjaan. Karyawan juga sulit berinovasi dalam mengerjakan tugasnya sehingga karyawan hanya bisa melakukan pekerjaan yang sudah biasa dikerjakannya, dan pada akhirnya membuat tingkat percaya dirinya berkurang, dan tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan hasilnya tidak maksimal, karyawan yang kurang dalam tanggungjawab terlihat dimana karyawan saling menyalahkan rekan kerja. Berikut ini adalah tabel data absen karyawan PT Rapala VMC Batam.

Tabel 1.1 Persentase kehadiran karyawan PT Rapala VMC Batam tahun 2017

	Absensi(karyawan)					
Bulan	Wire Forming	Metal Stamping	Metal Spray Painting	Deburing	Plastik Injection Molding	Assembly
Jan	0	0	6	10	2	4
Feb	0	0	1	1	8	0
Mar	0	0	7	5	6	1
Apr	0	0	1	2	1	13
Mei	1	2	6	3	2	5
Jun	0	0	8	11	2	0
Jul	0	0	4	10	0	1
Agus	0	0	9	11	0	0
Sept	0	1	6	7	4	1
Okt	0	4	7	6	5	0
Nov	0	4	23	9	5	1
Des	0	0	20	1	1	1
Total	1	11	93	76	36	27

Sumber: PT Rapala VMC Batam, 2017

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diketahui bahwa setiap departemen mengalami kenaikan dan penurunan kehadiran karyawan setiap bulannya. terdapat beberapa departemen yang menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi yaitu yang pertama ada departemen Metal Spray Painting yaitu sebanyak 93 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Departemen inilah yang mencatat rekor tertingggi angka ketidakhadiran bila dibandingkan dengan departemen lainnya. Selanjutnya yang kedua ada departemen Deburing yaitu sebanyak 76 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Kemudian yang ketiga ada departemen Plastik Injection Molding yaitu sebanyak 36 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Berikutnya ada departemen Assembly yaitu sebanyak 27 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Selanjutnya ada departemen Metal Stamping yaitu sebanyak 11 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Dan yang terakhir adalah departemen Wire Forming ada 1 hari tingkat ketidakhadiran karyawan yang tercatat sepanjang tahun 2017. Departemen inilah yang paling baik tingkat kehadirannya bila dibandingkan dengan departemen lainnya.

Menurut peneliti, faktor disiplin kerja salah satunya berupa kehadiran karyawan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan itu sendiri. Semakin tinggi tingkat disiplin maka semakin besar pula tanggung jawab yang dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh (Khumaedi, 2016, p. 69) yang mengatakan semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit

bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Demikian juga dengan motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin besar pula semangat untuk bekerja sehingga hasil dari kinerjanya juga akan semakin meningkat. Pernyataan ini didukung oleh Kreitner dan Kinichki (2004) dalam (Juniantara & Riana, 2015, p. 614) yang mengatakan motivasi mengandung unsur psikologis karyawan yang dapat menyebabkan timbulnya gairah, arah serta ketekunan tindakan dan tujuan yang sudah ditetapkan. Hal ini juga diperkuat oleh Maharjan (2012) dalam (Juniantara & Riana, 2015, p. 615) yang mengatakan kinerja sebagai hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan serta puas dengan apa yang mereka lakukan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti karyawan bagian departemen Metal Spray Painting.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi untuk mencapai tujuan organisasi, yang bisa disebabkan seperti tidak tegasnya aturan mengenai sanksi terhadap ketidakhadiran karyawan untuk masuk bekerja, kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan karyawan serta kurangnya perhatian terhadap hasil dari pencapaian oleh karyawan . Hal ini mengakibatkan karyawan tidak sungguhsungguh dan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah ditugaskan kepadanya sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan dan tidak tepat waktu. Hal ini didukung oleh pendapat (Khumaedi, 2016, p. 71), disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tuugas yang diberika kepadanya. Hal ini mendorong

gairah kerja dan semangat kerja demi terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat.

Dari penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan Judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rapala VMC Batam".

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat di identifikasikan masalah dari penelitian ini:

- 1.Kurangnya motivasi karyawan yang dilihat dari kurangnya penghargaan atas prestasi atau kinerja dari karyawan.
- 2.Kurangnya antusias karyawan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja.
- Kurangnya keinginan karyawan untuk mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.
- 4.Penyelesaian pekerjaan cenderung terlambat dari target yang ditetapkan oleh perusahaaan sebagai akibat dari ketidak disiplinan karyawan.
- 5.Kurangnya tanggungjawab dari karyawan dalam hal kehadiran yang menyebabkan pekerjaan tidak berjalan dengan lancar sehingga tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
- 6. Tata tertib yang kurang tegas dalam implementasinya terhadap karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan peneliti yang terlalu luas serta agar penelitian lebih terarah, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada pembahasan:

- 1. Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y)
- 2. Variabel Independen : Disiplin Kerja (X_1) , dan Motivasi Kerja (X_2)
- 3.Karyawan yang diteliti hanya karyawan bagian departemen Metal Spray Painting.

1.4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah:

- 1.Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?
- 2.Bagaimana pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Rapala VMC Batam?
- 3.Bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1.Untuk mengetahui secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
- Untuk mengetahui secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.
- 3.Untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rapala VMC Batam.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Putera Batam

- a. Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan khususnya untuk mahasiswa Universitas Putera Batam.

2. Bagi Peneliti

Manfaat Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.

3.Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi peneliti dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.Bagi Perusahaan

Terdapat 2 manfaat bagi objek penelitian yaitu:

- a.Dapat memberikan masukan terkait pengelolaan sumber daya manusia dan peraturan SOP bagi PT Rapala VMC Batam.
- b.Sebagai informasi dasar atau data yang digunakan untuk mengambil keputusan bagi PT Rapala VMC Batam.

2.Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Putra Batam dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Sumber Daya Manusia

Menurut G.R Terry, *Management is the accomplishing of the predeterminated, objective through the effort of other people* (Budiyanto, 2013, p. 45). Artinya manajemen adalah suatu cara dalam melakukan pencapaian tujuan (organisasi) yang telah ditentukan sebelumnya dengan mempergunakan bantuan orang lain. Hal yang sama juga menurut (D. h. M. S. P. Hasibuan, 2017, p. 2) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Sedangkan menurut James Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi serta proses penggunaan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012, p. 5).

Sumber daya menurut Nawawi adalah sebuah potensi yang dapat dijadikan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) dalam suatu organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Budiyanto, 2013, p. 46). Berbeda dengan (Ardana et al., 2012, p. 5) yang mengartikan Sumber daya

merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, serta merupakan kemampuan yang bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia telah diberikan daya cipta, rasa dan karsa untuk membebaskan diri dari kesulitan serta berusaha untuk mencari keuntungan terhadap setiap peluang yang ada (Ardana et al., 2012, p. 5).

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2012, p. 244), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia adalah seorang yang siap dan mau serta mampu memberikan sumbangan baik tenaga, pikiran maupun usaha untuk pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan ini didukung oleh Hardjanto (2010) dalam (Juniantara & Riana, 2015, p. 613) yaitu bahwa sumber daya manusia adalah individu yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, kemudian mengalokasikan sumber daya financial, mengawasi kualitas, lalu merumuskan strategi untuk mencapai tujuan.

Berbeda dengan Hariandja dan Hardiwati (2005) dalam (Khumaedi, 2016, p. 67) menyebutkan sumber daya manusia adalah penentu dari keseluruhan pelaksanaan berbagai aktifitas, peraturan dan program yang bertujuan mendapatkan tenaga kerja serta pengembangan dan pemeliharaan untuk meningkatkan dukungan terhadap peningkatan efektifitas organisasi dengan cara etis dan juga sosial yang dapat dipertanggungjawabkan.

Pernyataan lain dari Werther dan Davis mengemukakan, manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang memberikan fasilitas kepada karyawan untuk ikut berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi (Hanggraeni, 2012, p. 4). Hal ini didukung pula dengan pernyataan dari Dessler (2003) dalam (Khumaedi, 2016, p. 67) yang mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih dan menilai serta memberi kompensasi kepada karyawan, dan juga memperhatikan hubungan kerja antar karyawan, kesehatan, keamanan serta masalah keadilan.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan pengelolahan individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi dengan menciptakan hubungan yang fleksibel untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi agar mendapatkan pendapatan, mengembangkan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah dan mutu yang tepat.

2.1.2. Kinerja Karyawan

2.1.2.1. Pengertian Kinerja

Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi dalam ekonomi. Kemudian berbeda dengan Indra Bastian yang menyatakan kinerja sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi (D. h. M. S. P. Hasibuan, 2017, p. 2).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2011, p. 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Lebih lengkap dijelaskan oleh Prawirosentono, kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab atau wewenang masing-masing, dalam rangka untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2017, p. 5).

Pendapat lainnya yaitu Guritno dan Waridin dalam (Sidanti, 2015, p. 46) yang menyebutkan kinerja sebagai perbandingan hasil kerja dengan standar atau ketetapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan membandingkan antara hasil kerja dengan standar kerja maka dapat dilihat seberapa baik kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sedarmayanti (2009) dalam (M.Sahanggamu & Mandey, 2014, p. 516), kinerja adalah sistem yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan dan mengetahui untuk mengetahui apakah karyawan tersebut sudah melakukan seluruh pekerjaannya, dengan kata lain perpaduan hasil kerja yaitu yang harus dicapai karyawan dan kompetensinya termasuk cara pencapaiannya.

Berbeda pula dengan yang diungkapkan oleh Maharjan (2012) dalam (Juniantara & Riana, 2015, p. 615) yang mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan serta puas terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Dikatakan kinerja yang baik adalah kinerja yang memenuhi atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi serta kinerja yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Ayer & Rori, 2016, p. 28). Dan organisasi yang baik yaitu organisasi atau perusahaan yang selalu

berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal itulah yang menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (Husain, 2018, p. 25).

Wibowo mengatakan manfaat kinerja bukan hanya untuk organisasi, tetapi juga untuk manajer dan individu. Manfaat untuk organisasi seperti menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan individu dan kelompok individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja dalam rangka meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti perusahaan, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan. Manfaat untuk manajer adalah mengusahakan klarifikasi kinerja dengan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual dan lain-lain. Dan yang terakhir adalah manfaat untuk setiap individu yaitu memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan baik, membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, dan menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya (Sinambela, 2017, pp. 25–26).

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keahlian sumber daya manusia yang mengoperasikan unitunit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari para karyawan perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Sidanti, 2015, p. 45).

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Mangkunegara, 2011, pp. 67–68) ialah:

- 1) Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu: kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*).
- 2) Faktor motivasi, terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.2.3. Tujuan Penilaian kinerja

Menurut Robert dan Jekson, penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar ketetapan dari perusahaan, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian tersebut kemudian akan menjadi masukan dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, yang biasa disebut dengan perbaikan berkelanjutan (Fahmi, 2013, p. 65).

Hal yang sama juga dinyatakan T.V. RAO yang mengartikan penilaian kinerja sebagai sebuah mekanisme dalam memastikaan orang-orang pada tiap tingkatan mengerjakan tugas-tugas menurut cara yang diinginkan oleh para atasan mereka (Sinambela, 2017, p. 47).

Sementara berbeda dengan Rivai dan Basri, penilaian kinerja dititikberatkan pada suatu proses pengukuran yang memberi perhatian pada

teknik-teknik penilaian. Dengan teknik-teknik penilaian kinerja akan menjadi lebih efektif jika penilaian memperhatikan validitas dan realibilitas teknik penilaian (Sinambela, 2012, p. 3).

Lebih lanjut Simamora (2006) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah alat yang bermanfaat bukan saja hanya mengevaluasi hasil kerja karyawan, tetapi juga dapat mengembangkan serta memotivasi para karyawan. Bukan semata-mata menilai hasil fisik, tetapi seluruh pelaksanaan pekerjaan terkait berbagai bidang seperti kemampauan atau keahlian, kerajinan, disiplin, hubungan antara sesame rekan kerja dan hal-hal lain sesuai dengan pekerjaannya adalah layak untuk dinilai (Riyadi, 2011, p. 43)

Menurut (Mathis & Jackson, 2012, p. 81) mengatakan bahwa tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan diperinci sebagai berikut:

- a. Mengetahui keterampilan dasar dari perencanaan setiap karyawan secara rutin.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin
- d. Mendorong agar terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
- f. Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan sehingga dapat memacu perkembangannya dan lebih mengenal karyawan, sehingga dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja

g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

2.1.2.4. Metode penilaian kinerja

Salah satu alasan mengapa penilaian kinerja diperlukan adalah untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan kedua bersifat administrative, yaitu untuk membantu membuat keputusan mengenai kenaikan gaji, promosi dan pelatihan. Dan alasan yang lainnya adalah menyediakan timbal balik bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan merencanakan karier dimasa mendatang. Untuk meningkatkan kinerja dimasa depan dan memperbaiki kinerja yang dianggap tidak sesuai dengan standar, maka proses penilaian kinerja harus mampu dalam mengidentifikasikan standar kinerja, mampu mengukur kriteria yang digunakan untuk melakukan penilaian, dan mampu memberikan umpan balik kepada karyawan terkait hasil penilaiannya (Hanggraeni, 2012, p. 122).

Metode-metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Hanggraeni, 2012, p. 123):

- a. *Rating Scales*, dalam metode ini, orang yang memberikan penilaian harus memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka dari yang terendah sampai yang tertinggi.
- b. *Checklist*, dalam metode ini, penilai harus memilih pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.

- c. *Paired Comparison Method*, pada metode ini, semua pekerja dinilai secara bersamaan dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria tertentu. Antara individu yang satu dengan yang individu yang lain akan dilakukan perbandingan sehingga diketahui siapa yang paling baik daan paling buruk.
- d. *Alternation Rangking Metode*, metode ini mengurutkan semua karyawan dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk sehingga akan diketahui rangking dari masing-masing individu diantara semua karyawan.
- e. Critical IncidentnMethod, perilaku yang dianggap tidak biasa dan buruk kemudian dicatat untuk dilakukan review pada waktu tertentu.
- f. *Narrative Forms*, metode yang penilainya memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau essai tertulis.
- g. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*, yaitu menggabungkan penilaian naratif dengan *rating scale*. Setiap rangking disertai dengan penjelasan secara spesifik tentang contoh perilaku baik dan buruk.
- h. *Management by Objectives (MBO)*, dalam MBO standar dan kriteria-kriteria penilaian ditentukan oleh karyawan bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi bersama-sama secara berkala.
- i. 360 Degree, penilaian diberikan secara 360 derajat, yang artinya semua pihak terlibat didalamnya meliputi atasan, bawahan, teman sekerja, penilaian diri sendiri, pelanggan, serta semua pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

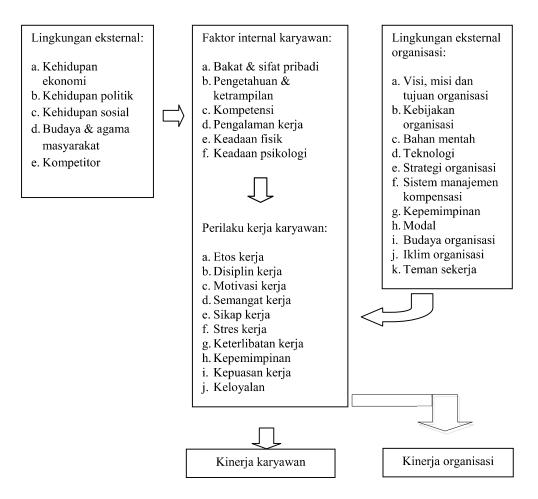
2.1.2.5. Evaluasi Kinerja

Wirawan mendefinisikan evaluasi kinerja sebagai proses penilai mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai yang dibandingkan dengan standart kinerjanya secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan manajemen sumber daya manuisa (Hamali, 2016, p. 110). Hal senada juga dinyatakan oleh Codorso, evaluasi pegawai adalah berbagai prosedur sistematik untuk menentukan nilai relative pegawai beserta besarnya kompensasi (Budiyanto, 2013, p. 120).

Tujuan utama diadakannya evaluasi adalah untuk memberi informasi manajemen dalam mengambil keputusan merumuskan dan mengimplementasikan strategi. Ada tiga aktivitas utama evaluasi (Darsono & Siswandoko, 2011, p. 245):

- 1) Meneliti perumusan strategi, apakah perumusan strategi berdasar hasil analisis lingkungan internal dan eksternal, atau strategi dirumuskan secara subjektif oleh manajemen puncak?
- 2) Membandingkan rencana kerja dengan kinerja (aktual).
- 3) Membuat koreksi untuk perbaikan perumusan dan implementasi.

Faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor lingkungan internal dan eksternal organisasi dalam mempengaruhi perilaku kerja dan kemudian kinerja karyawan. Selajutnya kinerja karyawan mempengaruhi kinerja organisasi (Hamali, 2016, p. 102).



Gambar 2.1 Faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi kinerja **Sumber**: (Hamali, 2016, p. 103).

2.1.2.6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016, pp. 208–210) beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu)
- b. Kuantitas (jumlah)
- c. Waktu (jangka waktu)
- d. Penekanan biaya

- e. Pengawasan
- f. Hubugan antar karyawan

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karaywan adalah disiplin kerja. Menurut handoko, disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dari kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Heidjrachman dan Husnan juga mengatakan hal yang sama yaitu disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap peraturan dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan jika seandainya tidak ada peraturan (Sinambela, 2012, p. 238).

Pernyataan tersebut juga didukung oleh Prayudi, Kedisiplinan ialah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dan secara sadar, tidak emosional dan tanpa pamrih (Darsono & Siswandoko, 2011, p. 128). Selaras dengan yang diungkapkan oleh (Khumaedi, 2016, p. 69) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang yang mentaati seluruh ketetapan peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Berbeda dengan Robert Bacal yang berpendapat, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengomunikasikan masalah masalah kinerja kepada para karyawan (Fahmi, 2013, p. 29).

Pendapat lain juga dikemukakan oleh (Hamali, 2016, p. 214), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Hal senada juga dikemukakan oleh Bejo siswanto yang menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannnya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Darsono & Siswandoko, 2011, p. : 128).

Hetami (2008) dalam (Safitri, 2013, p. 1045) bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membuat peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan agar tetap berada dalam ruang lingkup aturan yang ditetapkan perusahaan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut (Hamali, 2016, pp. 215–218):

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja serta inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggungjawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baik mungkin.
- d. Mengembangkan rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan

e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Sutrisno juga menyampaikan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu (Hamali, 2016, pp. 219–220) :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian pimpinan kepada karyawan
- g. Menciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Disiplin yang baik mencerminkan tanggungjawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan juga masyarakat. Maka setiap manajer harus berusaha agar seluruh bawahannya memiliki disiplin yang baik (D. h. M. S. P. Hasibuan, 2017, p. 198).

Nike Hendriani dalam (TANJUNG, 2018, p. 199), dalam mengerjakan segala hal, manusia dituntut agar memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Tujuannya adalah agar semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan hasil yang baik dan maksimal. Tapi apakah itu artinya sebagai sikap penuh rasa tanggung jawab serta kepatuhan untuk menjalankan seluruh ketentuan maupun aturan yang berlaku dalam setiap melaksanakan kegiatan atau tugas yang dimiliki setiap individu.

Dengan demikian, tidak salah jika dikatakan tingkat kedisiplinan seseorang akan sangat menentukan hasil dari pekerjaannya.

2.1.3.2. Indikator Disiplin Kerja

Berikut adalah indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu (Sinambela, 2017, p. 336) :

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan
- d. Keadilan
- e. Waskat
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Kerja

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Stevan memberikan arti motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan Kondalkar mengartikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong

seorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya dalam mencapai tujuantujuan yang diinginkan (Hamali, 2016, p. 131).

Hadari Nawawi juga menjelaskan kata motivasi itu berasal dari kata dasar *motive* yang artinya dorongan, sebab, atau suatu alasan individu melakukan suatu tindakan dengan sadar. Artinya bahwa ada kondisi yang mendorong atau yang menyebabkan manusia melakukan tindakan secara sadar. Kondisi yang demikian diciptakan oleh pribadi manusia itu sendiri atau oleh manusia lain (Darsono & Siswandoko, 2011, p. : 149). Sejalan dengan pendapat (Ardana et al., 2012, p. 193) yang mengartikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat atau pendorong semangat kerja.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sutrisno, yaitu bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi dapat bersifat positif yang dinamakan motivasi mengurangi rasa cemas atau pendekatan wortel dimana seseorang ditawari imbalan seperti uang, pujian atau tawaran menjadi karyawan tetap jika kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Motivasi dapat pula bersifat negatif yang dinamakan tongkat pemukul karena dengan menggunakan ancaman hukuman seperti ancaman di putuskan hubungan kerja (PHK), diturunkan pangkat, dan lain-lain jika kinerjanya berada dibawah standar yang ditetapkan (Hamali, 2016, p. 133).

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong suatu perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Hal yang senada juga diungkapkan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) yang mengatakan

bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul dari dalam diri seorang yang dapat menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Selain itu, motivasi kerja juga diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam mencapai tujuannya (Riyadi, 2011, p. 42).

Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja tidaklah dapat diabaikan atau dipisahkan. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang sangat dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan ketrampilan dalam melakukannya. Oleh karen itu seseorang harus meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya. Tetapi meskipun kemampuan seseorang sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah, sudah pasti memiliki kinerja yang rendah pula (Sinambela, 2017, p. 20).

Seseorang dalam melakukan sesuatu karena ada suatu kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Menurut Maslow hirearki kebutuhan manusia terdiri dari (Ardana et al., 2012, pp. 194–195):

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian, kebutuhan ini adalah tingkat dasar yang diperkenalkan Maslow yaitu kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yamg harus dipenuhi oleh seseorang.

b. Kebutuhan rasa aman (Safety Needs)

Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan akan merasa mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

c. Kebutuhan hubungan Sosial (affiliation):

Kebutuhan social needs atau affiliation needs merupakan kebutuhan tingkat ketiga dari Maslow, yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain, kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat.

d. Kebutuhan Harga Diri/Pengakuan (Esteem)

Rasa hormat, prestise, dan pengakuan (rasa hormat, prestise, pengakuan dan kekuasaan).

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization)

Kebutuhan aktualisasi dalam memenuhi kebutuhan puncak biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2.1.4.2. Prinsip Motivasi

Beberapa prisip dasar atau pedoman yang dapat mempengaruhi masalah motivasi, yaitu (Ardana et al., 2012, p. 199) :

- 1) Perilau berganjarang cenderung akan diulangi.
- 2) Faktor motivasi yang dipergunakan harus diyakini oleh individu yang bersangkutan, dan
 - a. Standart untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran tersebut akan memuaskan kebutuhannya.
- Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.

- 4) Perilaku tertentu lebih *reinforced* apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- 5) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
- 6) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi dari yang berakibat pribadi dibandingkan dengan yang organisasional.

2.1.4.3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc, Clelland dalam (Sunyoto, 2012, p. 196), berikut ini adalah indikator motivasi yaitu :

- 5.1. Kebutuhan akan prestasi, ciri-ciri:
 - a. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi pasti memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi juga dalam melaksanakan tugas.
 - b. Memiliki keinginan yang besar agar dapat berhasil dalam menyelesaiakan suatu pekerjaan.
 - c. Memiliki keinginan bekerja keras dalam mendapatkan tanggapan atau umpan balik terhadap pelaksanaan tugasnya.
- 5.2. Kebutuhan akan aviliasi, ciri-ciri:
 - a. Memiliki keinginan dan mempunyai perasaan diterima orang lain dilingkungan tempat mereka bekerja.
 - b. Memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

- c. Cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- 5.3. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-ciri:
 - a. Keinginan untuk mempengaruhi orang lain secara langsung.
 - b. Keinginan untuk dapat mengendalikan orang lain.
 - c. Brupaya untuk menjagahubungan pimpinan pengikut.
 - d. Pada umumnya, berusaha untuk mencari posisi pimpinan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pertama, Bachtiar Arifudin Husain (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Kiat Pulp & Paper. Hasil penelitian menunjukan bahwa: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel yaitu 10,141 > 2,005. Koefisien Korelasi sebesar 0,807 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja. Dan kontribusi R2 (R Square) sebesar 65,2%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 9,884 > 2,005. Dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,800 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dan kinerja dengan R2 (R Square) sebesar 64,0%. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, dibuktikan dengan nilai F-hitung > F-tabel yaitu 64,959 > 3,07. Koefisien korelasi sebesar 0,840

yang artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja dan R2 (R Square) sebesar 70,6%.

Kedua, Asridah Warni Tanjung (2018), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Study Pada Perguruan Muhammdiyah Setiabudi Pamulang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil tabel coefficient dengan mengunakan analisis perhitungan SPSS 22, nilai t-hitung > t-tabel, yaitu 22,619 > 1,66055 maka ho ditolak dan ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. (2) Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Karena nilai thitung < ttabel, yaitu 1,801< 1,66055 maka hipotesis kedua diterima dan disimpulkan bahwa Motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. (3) Tidak Terdapat Pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja. Karena nilai thitung < ttabel, yaitu -0,243 < 1,66055 maka H3 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y). (4) Terdapat Pengaruh antara Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja. Nilai Fhitung > Ftabel, yaitu 592,198 > 2,70 sehingga H3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa antara Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja.

Ketiga, Patricia M. Sahangggamu dan Silvya L. Mandey (2014), melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel X yaitu pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT Bank Dana Raya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan bank sehingga akan meningkatkan kinerja bank.

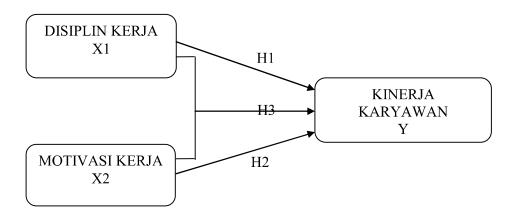
Keempat, I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. Tehnik sampling yang digunakan adalah tehnik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu tehnik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional,untuk menentukan hasilnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Johanes Eliezer Ayer, Lyndon R.J. Pangemanan dan Yolanda P.I. Rori (2016), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Hasil penelitian menunjukan bahwa: variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian

Kabupaten Supiori sebesar (β) 0,413 dengan signikansi sebesar 0,01. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar (β) 0,741 dengan signifikansi sebesar 0,00. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel *independent* yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap variabel Kinerja (Y).

2.3. Kerangka Pemikiran

Dari uraian pembahasan sebelumnya dapat dibangun kerangka konseptual yang merupakan hubungan dari ketiga variabel tersebut yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran **Sumber** : Sudah dikembangkan untuk penelitian ini (2018)

2.4. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2015, p. 134), hipotesis merupakan pernyataan dugaan sementara antara dua variable atau lebih. Hipotesis selalu mengambil bentuk kalimat pernyataan dan menghubungkan secara umum maupun khusus antara variable satu dengan variable lainnya.

Dilihat dari pengertian hipotesis, peneliti dapat menarik hipotesis dari uraian dan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Diduga disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh adalah teknik penetuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Sugiyono, 2015, p. 156). Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner atau angket dengan skala likert. Berdasarkan teknik pengumpulan data dan informasi, dalam penelitian ini menggunakan dua macam data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2015, p. 376). Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen yang berfokus pada karyawan *Metal Sprey Painting* pada PT Rapala VMC Batam.

3.2. Operasional Variabel

Menurut sekaran dan Bougie, operasional variabel adalah proses yang perlu dilakukan untuk mengurangi keabstrakan konsep dari variabel sehingga variabel tersebut dapat diukur dalam bentuk yang nyata (Indrawati, 2015, p. 124).

3.2.1. Variabel Independen (X)

Dalam model analisis ini, terdapat *independent variable*. *Independent variable* yang sering juga disebut dengan variabel terikat atau variabel X. Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang penyebab perubahan pada variabel dependen atau variabel Y (Sugiyono, 2015, p. 96). Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Disiplin (X1) dan Motivasi (X2).

Tabel 3.1 Variabel Independen dengan Indikatornya

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	
Disiplin Kerja (X1) (Fahmi, 2013, p. 29)	Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk mengatasi permasalahan pada kinerja; proses ini melibatkan manajer untuk mengidentifikasikan dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja yang ada pada para karyawan	Tujuan dan Kemampuan Teladan Pimpinan Balas Jasa/Gaji dan Kesejahteraan Keadilan Waskat Ketegasan Sanksi Hukuman Hubungan Kemanusiaan	Likert	
Motivasi Kerja (X2) (Sutrisno, 2011, p. 109)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering sekali diartikan sebagai faktor pendorong terhadap perilaku seseorang.	Kebutuhan akan prestasi Kebutuhan akan aviliasi Kebutuhan akan kekuasaan	Likert	

Sumber: (Sunyoto, 2012, p. 196); (Sinambela, 2017, p. 336)

3.2.2. Variabel Dependen (Y)

Dependent variable merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel terikat. Variabel dependen biasa juga disebut dengan variabel bebas atau variabel (Y)

Tabel 3.2 Variabel Dependen dan Indikatornya

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	
	Kinerja adalah hasil kerja	Kualitas		
Kinerja karyawan (Y) (Kasmir, 2016, p. 208)	dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	kuantitas		
		Jangka waktu	Likert	
		Penekanan biaya		
		Pengawasan		
	lean die erman kepadanyan	Hubungan		
		antar		
		karyawan		

Sumber: (Mangkunegara, 2011, p. 67)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi sasaran untuk populasi adalah karyawan *Metal Spray Painting* PT Rapala VMC Batam, dimana yang menjadi respondennya adalah seluruh karyawan *Metal Spray Painting* yang berjumlah 128 karyawan. Peneliti memilih karyawan *Metal Spray Painting* sebagai responden adalah berdasarkan data tingkat absensi (ketidakhadiran) yang lebih tinggi dari departemen yang lain sehingga peneliti tertarik untuk menjadikan departemen *Metal Spray Painting* sebagai responden dalam penelitian ini.

3.3.2. Sample Penelitian

Menurut (Sanusi, 2012, p. 87) Sampel adalah seluruh jumlah elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang digunakan dalam membuat kesimpulan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh karyawan departemen *Metal Spray Painting* yaitu sebanyak 128 responden. Metode pengambilan sampel ini disebut juga dengan pengambilan sampel jenuh atau sensus (*census sampling*).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (objek) kemudian diolah sendiri oleh peneliti. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti sebagai bahan dalam menjawab pertanyaan penelitian (Dedy Kuswanto, 2012, p. 21). Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban dari daftar pertanyaan mengenai kinerja karyawan, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam kuisioner yang telah diisi oleh karyawan *Metal Spray Painting* PT Rapala VMC Batam.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh peneliti dimana data tersebut sudah dikelola oleh pihak lain (Dedy Kuswanto, 2012, p. 21). Data

sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil dari studi kepustakaan dan dokumen-dokumen dari PT Rapala VMC Batam.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Sumber data pada penelitian ini adalah:

- Studi pustaka yaitu sumber informasi yang relevan tentang pembahasan atau topik yang sedang diteliti yang diperoleh dari karya ilmiah, laporan penelitian dan lain-lain.
- 2) Dengan membagikan angket atau kuisioner langsung kepada karyawan *Metal Spray Painting* PT Rapala VMC Batam. Responden diminta untuk memberikan jawaban dan tanggapan terhadap pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan pada angket atau kuisioner tersebut. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Tabel 3.3 Skala Likert

Jawaban	Skor atau Nilai				
Sangat Setuju	5				
Setuju Netral	4				
Netral	3				
Tidak Setuju	2				
Sangat Tidak Setuju	1				

Sumber: (Sugiyono, 2015, p. 168)

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan agar mendapatkan hasil dari pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian, khususnya mengenai variabel-variabel penelitian yang digunakandalam penelitian ini. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis indeks, untuk menggambarkan persepsi atau tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang disediakan (Sanusi, 2012, p. 116).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Sanusi, 2012, p. 116). Dalam penelitian ini analisis dilakukan berdasarkan uraian jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan *Metal Spray Painting* PT Rapala VMC Batam.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Vadilitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai vadilitas yang tinggi, dan sebaliknya instrument yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Dalam uji vadilitas dapat digunakan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dan dapat pula digunakan rumus *PearsonProduct Moment*, sebagai berikut.

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

Rumus 4.1 Pearson Product Moment

Sumber: (Sanusi, 2012, p. 77)

Keterangan:

r = koefisien korelasi

X = skor item

Y = skor total item

N = jumlah sampel (responden)

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data yang valid atau tidak valid yaitu (Wibowo, 2012b, p. 37) :

 Jika r-hitung lebih besar dari (≥) r-tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, dan item tersebut dinyatakan valid. 2) Jika r-hitung lebih kecil dari (≤) r-tabel, maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, dan item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan internal consistency. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau tidak dipercaya (Sugiyono, 2011, p. 359). Pengujian realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_i^2} \right\}$$
 Rumus 4.2 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach

Sumber: (Sugiyono, 2011, p. 365)

Keterangan:

= Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach* r_i

k = *Mean* Kuadrat Antara Subjek

= *Mean* Kuadrat Kesalahan $\sum s_i^2$

 S_i^2 = Varians Total

Jika nilai koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik tujuannya adalah untuk mengetahui bahwa setiap masing-masing variabel telah memiliki keakuratan dan keandalan. Analisis asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 21, sebelum melakukan uji analis regresi berganda terlebih dahulu digunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan heteroskedastisitas (Wibowo, 2012b, p. 87).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Jika data berdistribusi normal, maka kurva yang digambarkan akan menyerupai atau berbentuk lonceng (bell-shaped curve) dan pada diagram Normal P-P Plot Regression Standardized dapat dilihat sebaran data akan berada di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal (Ayer & Rori, 2016, p. 35).

Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan metode *Kolmogorof-smirnov* dengan kriteria jika nilai signifikan lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka bisa dikatakan asumsi normalitas terpenuhi. Menurut Santoso, jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak berdistribusi normal, maka dapat dikatakan ada masalah dalam asumsi normalitasnya (M.Sahanggamu & Mandey, 2014, p. 518).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Pada model regresi yang baik tidak akan pernah terjadi korelasi di antara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung nilai *tolerance* dan VIF berdasarkan pada dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Husain, 2018, p. 32):

- 1. Jika nilai VIF lebih kecil / kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas (VIF<10).
- 2. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi gejala multikolinieritas di antara variabel bebas (VIF>10).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual dari satu pengamtan ke pengamatan lain tetap, maka disebut juga homokedastisitas. Dan jika varians tersebut berbeda, maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika hasil nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka model dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012b, p. 93).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi liner berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis yang mirip dengan regresi linier sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas lebih dari satu. Metode regresi linier berganda menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Wibowo, 2012b, p. 126).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, karena peneliti ingin melihat pengaruh antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Model hubungan kinerja karyawan dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots b_n x_n$$

Rumus 4.3 Uji regresi linear berganda

Sumber: (Wibowo, 2012b, p. 127)

Keterangan:

Y : variabel dependen

A : konstanta

B : koefeisien regresi

X1 : variabel independen pertama

X2 : variabel independen kedua

Xn : variabel independen ke-n

3.5.4.2. Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) biasanya digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase besarnya pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat (Wibowo, 2012b, p. 135).

Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah (Umar, 2010, p. 233):

- a. Jika nilai koefisien R square semakin besar nilainya (mendekati 1) maka semakin kuat kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.
- b. Jika nilai koefisien R square semakin kecil nilainya (mendekati 0) maka semakin lemah kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.

3.5.5. Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan. Dalam penelitian yang menggunakan sampel, kata hipotesisnya menggunakan kata signifikan.

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji pengaruh masing-msasing variabel bebas yaitu disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y), dengan cara melakukan perbandingan antara nilai-nilai t-hitung dengan nilai t-tabel pada Alpha = 0.05 atau membandingkan probabilitas pada taraf nyata 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu, dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut (M.Sahanggamu & Mandey, 2014, p. 522):

- 1) t-hitung < t-tabel (0,05), maka Ho diterima sehingga Ha ditolak.
- 2) t-hitung > t-tabel (0,05), maka Ho ditolak sehingga Ha diterima.

3.5.5.2. Uji Simultan (uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) dan nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel (Wibowo, 2012b, pp. 132–133).

- 1) Jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 2) Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan perusahaan PT Rapala VMC Batam yang beralamat dikawasan Batamindo Industrial Park Jl. Beringin Lot 206 & 209 Muka Kuning, Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Berikut jadwal penelitian yang di lakukan oleh peneliti selama menyelesaikan tugas skripsinya mulai dari awal sampai selesai:

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

N o	Jenis Kegiatan	Sep t	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Pengajuan judul penelitian							
2	Bimbingan skripsi							
3	Penyusunan penelitian							
4	Merancang Kuisioner							
5	Penyebaran kuisioner							
7	Pengumpulan data							
8	Penyusunan laporan akhir							
9	Penyajian laporan akhir							

Sumber: Peneliti 2018