

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING
BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Mariana Tamba
150910417**

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING
BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Mariana Tamba
150910417**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini Penulis:

Nama : Mariana Tamba

NPM : 150910417

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam

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

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, Penulis bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta proses dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Batam, 9 Juli 2019

Mariana Tamba
150910290

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEDISIPLINAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Mariana Tamba
150910417**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, Juli 2019

**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sebuah perusahaan dikatakan berhasil karena ada sumber daya manusia di dalamnya. Keberhasilan sebuah perusahaan itu dipengaruhi oleh individu yang bekerja diperusahaan tersebut baik itu dinilai dari tingkah laku dan kualitas manusianya serta memiliki kinerja dan keterampilan yang tinggi serta memiliki pengetahuan yang tinggi untuk mengelola perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat seiring berjalannya waktu perkembangan zaman juga semakin meningkat Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan . metode analisis data yang digunakan ialah metode analisis kuantitatif, dan desain penelitian kausalitas untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel. Hasil penelitian didapatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar $(5,093 > t_{tabel} 0,156)$. artinya berpengaruh secara signifikan, pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan juga berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} $(1.607 > t_{tabel} 0,156)$ dan secara bersamaan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} $(28,575 > 2,69)$. Sedangkan nilai R^2 sebesar 34,8% artinya penelitian dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja dan kedisiplinan kerja, sementara sisa nya sebesar 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini. Kesimpulan pada penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kedisiplinan Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Forward to the withdrawal of an organization or company determined by the existence of its human resources, a company is said to be successful because there are human resources in it. The success of a company is influenced by the individuals working in the company whether it is judged by behavior and human quality and has high performance and skills and has high knowledge to manage the company so that employee performance increases over time the development of the era is also increasing. This is to find out work motivation and work discipline on employee performance. Data analysis methods used are quantitative analysis methods, and causality research designs to determine causal relationships between variables. The results showed the effect of work motivation on employee performance with a significance value of 0,000 <0,05 and tcount greater than ttable of (5,093> t table 0,156). the meaning has a significant effect, the effect of work discipline on employee performance also has a significant effect with a significance value of 0,000 <0,05 and tcount greater than t table (1,607> t table 0,156) and simultaneously work motivation and work discipline have a significant effect on employee performance with value significance of 0,000 <0,05 and the count is greater than ftabel (28,575> 2.69). While the R2 value of 34.8% means that the study is influenced by work motivation and work discipline variables, while the remaining 65.2% is influenced by other variables not included in this study. The conclusion of this study is that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Employee performance.

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan dan melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tak akan 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 Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing, memberikan saran, masukan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Pimpinan & HRD PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang telah memberikan penulis izin dalam melaksanakan penelitian ini.
7. Seluruh staff karyawan dan karyawan PT Karya Putra Karimun yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
8. Keluarga besar penulis, ibu & bapak terima kasih terima untuk semua do'a yang tidak pernah putus dan limpahan cinta dan kasih, semoga untuk keduanya mendapatkan rahmat kesehatan dan umur yang panjang oleh Tuhan Yang Maha Esa.
9. Keluarga (Abang, kakak dan adik) yang selalu membantu dan memberi dukungan kepada penulis selama ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala bantuan baik moril ataupun materill.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca semua.

Batam, Juli 2019

Mariana Tamba

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR RUMUS	vii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis	10
BAB II	11
TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar.....	11
2.1.1 Motivasi	11
2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.1.1.2 Teori-teori motivasi.....	13
2.1.1.3 Tujuan motivasi.....	15
2.1.1.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja	15
2.1.2 Kedisiplinan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.2. Tolak ukur kedisiplinan kerja.	17
2.1.2.3. Macam-macam disiplin kerja.....	18
2.1.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja	19
2.1.2.5. Indikator-indikator kedisiplinan kerja.....	20
2.1.3. Kinerja karyawan	21
2.1.3.1. Pengertian Kinerja karyawan.	21
2.1.3.2. Teori kinerja.....	22
2.1.3.3 Penilaian kinerja.....	23
2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.....	24
2.1.3.5 Indikator-indikator kinerja karyawan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu.	25
2.3 Kerangka Pemikiran.....	33
2.3.1 Perumusan Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III	35
METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Desain Penelitian.....	35

3.2 Operasional Variabel.....	36
3.2.1 Variabel Independen	37
3.2.2 Variabel Dependen.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data	40
3.4.1 Data primer.....	40
3.4.2 Data Sekunder	41
3.4.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5 Metode Analisis Data.....	42
3.5.1 Analisis Deskriptif	43
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	44
3.5.2.1 Uji validitas Data.....	44
3.5.2.2 Uji Reliabilitas instrumen	46
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3.1 Uji Normalitas	47
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas	47
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.4 Uji Pengaruh	48
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
3.5.4.2 Analisa Koefisien Determinasi	50
3.5.5 Uji hipotesis	51
3.5.5.1 Uji T	51
3.5.5.2 Uji F	52
3.6 Lokasi dan jadwal penelitian.....	53
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	53
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	53
BAB IV	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1. Hasil Penelitian	54
4.1.1 profil Responden	54
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	58
4.1.2 Analisis Deskriptif	58
4.1.2.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X1)	59
4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kedisiplinan Kerja (X2).....	61
4.1.2.3 Deskripsi variabel Kinerja Karyawan.	62
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data	64
4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Data	64
4.1.3.1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X1)	65
4.1.3.1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)	66
4.1.3.1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	67

4.1.3.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	68
4.1.3.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Kerja (X2)	68
4.1.3.2.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	70
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas	70
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.1.5 Uji Pengaruh	74
4.1.5.1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.	74
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.1.6 Hasil Uji Hipotesis	76
4.1.6.1 Hasil Uji Parsial (T)	77
4.1.6.2 Hasil Uji Anova (F).....	78
4.2 Pembahasan.....	79
BAB V	81
KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	71

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam 2018.....	5
Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam..	7
Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Variabel Independen X1	37
Tabel 3.2 Variabel Independen X2.....	38
Tabel 3.3 Variabel Dependen (Y)	39
Tabel 3.4 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data	42
Tabel 3.5 Rentang Skala.....	44
Tabel 3.6 Tingkat Validitas	45
Tabel 3.7 Indeks Koefisien Realibilitas	47
Tabel 3.8 Jadwal Penelitian	53
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja	58
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja(X1)	59
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Kedisiplinan Kerja (X2).....	61
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Data Motivasi Kerja (X1).....	65
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Data Kedisiplinan Kerja	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Data Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Data Kedisiplinan Kerja.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas Data Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	73
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76
Tabel 4.19 Hasil Uji T	77
Tabel 4.20 Hasil Uji F	78

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala.....	54
Rumus 3.2 Rumus Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	56
Rumus 3.3 Metode <i>Cronbach's Alpha</i>	57
Rumus 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
Rumus 3.5 Rumus Koefisien Determinasi	61
Rumus 3.6 Uji T	62

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi dimana terdiri sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama, yang berorientasi untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai apa yang telah disepakati perusahaan sebelumnya. Sumber daya manusia merupakan roda penggerak utamanya kegiatan sebuah perusahaan ataupun sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun perusahaan manufaktur.

Maju mundurnya suatu organisasi atau perusahaan di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, sebuah perusahaan dikatakan berhasil karena ada sumber daya manusia di dalamnya. Keberhasilan sebuah perusahaan itu dipengaruhi oleh individu yang bekerja diperusahaan tersebut baik itu dinilai dari tingkah laku dan kualitas manusianya serta memiliki kinerja dan keterampilan yang tinggi serta memiliki pengetahuan yang tinggi untuk mengelola perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sumber daya manusia diartikan sebagai sesuatu modal dalam dasar pembangunan yang paling penting, oleh sebab itu tekanan pembangunan semestinya diupayakan dalam peningkatan akan kualitas sumber daya manusia yang ahli dan memiliki kemampuan yang sangat unggul didalamnya yang diharapkan mampu membangun dan menciptakan ide kreatif untuk bangsa (G,Rahayu, & Juwarni, 2018).

Tokoh yang paling sentral dalam sebuah organisasi maupun perusahaan adalah adanya manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya, merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, dan pengembangan serta pemeliharaan dalam sebuah perusahaan. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu perusahaan manufaktur untuk mempertahankan kelangsungan sebuah perusahaan yang akan datang dan dari situlah diperlukan manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efisien dan efektif. Suatu organisasi dikatakan baik karena organisasi tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memberikan suatu motivasi dan masukan kepada karyawan tersebut. Secara tradisional, organisasi sebuah perusahaan, baik perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa, umumnya dibagi atas beberapa fungsi yaitu fungsi pemasaran, produksi, keuangan, dan administrasi umum. Misalkan fungsi produksi yaitu mengolah sumber daya produksi menjadi barang yang diinginkan konsumen.

Motivasi disebut sebagai suatu kekuatan yang dapat mendorong tingkat persentasi dalam melakukan kegiatan belajar, bekerja maupun dalam kehidupan keseharian bersumber dari diri sendiri maupun orang lain. Misalkan, seseorang senang berkemauan keras atau kuat dalam belajar karena adanya harapan penghargaan atau hadiah atas prestasinya dan itu yang membuat ia menjadi termotivasi.

Setiap orang pastinya akan mempunyai motivasi supaya maju tergantung pada kemampuan, keinginan, kemauan, tingkah laku, *feedback*, kebutuhan serta tujuan yang ingin dicapai serta dorongan yang berasal dari diri seseorang yang

menyebabkan mengapa ia sangat berusaha untuk mendapatkan atau mencapai tujuan yang direncanakan baik itu secara sadar ataupun tidak sadar.

Upaya dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui suatu motivasi kerja yang diberikan perusahaan tersebut karena pada dasarnya motivasi kerja dapat menjadi hal-hal yang menyalurkan, menyebabkan, serta mendukung kinerja karyawan supaya karyawan tersebut lebih antusias serta lebih giat dalam menyelesaikan tugas serta mencapai hasil yang optimal sesuai yang diharapkan perusahaan tersebut (Giantari & Riana, 2017).

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat dipandang sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang dilihat dari munculnya *feeling*, yang didahului dengan tanggapan terhadap adanya suatu tujuan. Motivasi dapat dinyatakan sebagai konsep yang hipotesis untuk suatu kegiatan yang dipengaruhi persepsi seseorang untuk mengubah situasi yang tidak menyenangkan atau situasi yang tidak memuaskan.

Motivasi juga disebut dengan suatu kondisi atau energi yang mendorong, mengarahkan karyawan untuk mencapai organisasi sesuai dengan tujuan sebuah perusahaan serta sikap dan mental pro positif serta kegigihan individu dalam mencapai target (Mangkunegara & Oktorend, 2015)

Selain perusahaan atau organisasi memberikan motivasi kepada karyawannya, perusahaan juga harus memperhatikan sikap dan perilaku karyawannya dalam bentuk disiplin dan moral kerja. Disiplin yang sangat baik dapat dilihat dari cerminan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas dan tanggungjawab

yang diberikan dapat juga diartikan suatu gairah kinerja, antusias kerjanya, dan wujud yang telah ditunjukkan kepada perusahaan (G, Rahayu, & Juwarni, 2018).

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi itu sendiri ialah suatu dorongan atau kemauan untuk membuat sesuatu atau ide-ide yang baru yang dapat mengarahkan karyawan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan itu sendiri dan motivasi itu juga dapat mengubah situasi yang rumit atau situasi yang tidak menyenangkan.

Disiplin merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam mencapai atau meningkatkan kinerja karyawannya untuk hasil yang optimal sesuai visi dan misi sebuah perusahaan, dan disiplin juga tidak kalah pentingnya dari prinsip-prinsip lainnya oleh karena itu disiplin sangat ditegaskan dalam sebuah perusahaan terutama disiplin karyawannya.

Begitu juga kinerja, yang merupakan output kerja karyawan, berapapun hasil yang telah didapat, dan tidak dimaknai dari segi baik dan buruknya, atau tinggi dan rendahnya hasil yang telah dicapai seorang karyawan (Bintoro & Daryanto, 2017 : 48). Dimana didalam kegiatan produksi sering muncul masalah sehingga diperlukan metode untuk menganalisis motivasi, disiplin serta kinerja karyawan terutama dalam ruang lingkup produksi.

PT Schneider Electric Manufacturing Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *manufactur* dimana mereka memproduksi produk-produk Sensor seperti Electromecanic Sensor dan Electronic Sensor. Selain perusahaan ini, ada juga perusahaan yang bergerak di bidang ini antara lainnya adalah PT TDK Electronic, UNISEM, dan PT SIEMENS dan lainnya. PT Schneider Electric Manufacturing Batam adalah anak perusahaan dari Schneider Electric SE yang

bergerak dibidang energi dan infrastruktur. Secara garis besar, perusahaan ini memberikan pelayanan yang mengedepankan keamanan baik itu dari segi keamanan dalam bekerja dan keamanan dalam mengendara baik itu mobil atau motor. Pada Tanggal 16 agustus 1991, korporasi Schneider mendirikan sebuah pabrik manufaktur di indonesia untuk memproduksi produk-produk bermerek telemecanique untuk wilayah asia tenggara. Tujuannya untuk merebut pasar asia tenggara, dengan persaingan yang sehat, dan menambah prokurasi di asia. Berikut data karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam:

Tabel 1.1 Data karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam Tahun 2018

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Operator</i>	87
2	<i>Leader</i>	6
3	<i>Supervisor</i>	2
4	<i>Quality engineer</i>	3
5	<i>Maintenance Engineer</i>	2
6	<i>Method Engineer</i>	3
7	<i>Manager Support function</i>	6
8	<i>Plant Manager</i>	1
Total		110

Sumber: HRD PT Schneider Electric Manufacturing Batam, 2019.

Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan Schneider Electric Manufacturing Batam. Dan sangat ditekankan untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan atau keberhasilan kinerja karyawan itu telah diukur dari kepuasan konsumen dan dilihat dari target yang optimal yang sudah dihasilkan karyawannya dan berkurangnya keluhan dari konsumen tersebut.

Walaupun banyak pesaing PT Schneider Electric Manufacturing Batam mampu bersaing diantara perusahaan tersebut, tetapi ada beberapa faktor negatif yang sering terjadi diperusahaan tersebut yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya kurangnya disiplin dalam waktu kerjanya sehingga karyawan tersebut kurang taat dalam aturan kerja yang sudah diberikan perusahaan seperti masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, menunda-nunda pekerjaan, tingkat kehadiran yang menurun, kurangnya kerjasama antara karyawan, ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas dan semua itu telah dipengaruhi dari lingkungan dan teman sekerjanya sehingga hasil yang telah diperoleh kurang maksimal dalam sebuah pencapaian yang baik hal ini terlihat dari hasil atau sikap ketidakpedulian dan menghindari pekerjaan.

Sebuah masalah yang muncul dalam aspek kinerja tersebut, mungkin dipengaruhi faktor motivasi karena berdasarkan survey di lapangan, para pegawai terlihat kurang bersemangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang menurun sangat memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dan dapat membuat semangat kerja karyawan menurun yang cenderung membuat karyawan malas melakukan tugas dan tanggung jawabnya dan itu yang menyebabkan karyawan menjadi tidak disiplin.

Selain faktor motivasi, faktor disiplin juga mungkin dapat menyebabkan aspek kinerja karyawan. Sejauh ini sudah begitu banyak karyawan yang mendapatkan surat peringatan atau sering disebut surat *warning*, ini sering terjadi antara lain karena karyawan bekerja bermalas-malasan dan juga disebabkan karena kelalaian dalam proses kerjanya sehingga mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian

yang sangat besar. Turunnya motivasi karyawan pada PT Schneider Electric Batam salah satunya dapat dilihat dari survey mengenai menurunnya kinerja karyawan dalam PT Schneider Electric Batam.

Turunnya motivasi karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam dapat dilihat dari data pendukung mengenai tingkat kinerja karyawan yang menurun, berikut hasil disajikan pada tabel yang dibawah ini.

Tabel 1.2 Data kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam di Bulan Januari-Desember 2018.

No	Bulan	Target	Pencapaian
1	Januari	853.088	595.703
2	Februari	821.245	544.349
3	Maret	873.854	591.638
4	April	843.724	458.291
5	Mei	859.326	502.189
6	Juni	801.707	406.945
7	Juli	884.618	461.042
8	Agustus	816.342	445.316
9	September	790.285	393.252
10	Oktober	841.117	373.934
11	November	813.458	362.889
12	Desember	799.573	357.988
TOTAL		9.998.337	5.494.237

Sumber: HRD PT Schneider Electric Manufacturing Batam 2019

Dari data diatas menunjukkan bahwa data kinerja karyawan PT Schneider semakin menurun, karena menurunnya hasil yang diperoleh PT schneider electric manufacturing batam maka dibuat antisipasi selalu memberikan motivasi-motivasi yang membangun karyawan dengan cara memberikan kesempatan buat karyawan untuk memberikan ide-ide yang barau.

Dan berdasarkan uraian diatas juga penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja yang rendah itu sebagai penyebab karena kurangnya kemaksimalan dalam bekerja oleh sebab itu peneliti sangat tertarik meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan dilatar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu sebagai berikut.

1. Kurangnya disiplin karyawan dalam waktu sehingga karyawan sering terlambat masuk kerja.
2. Menurunnya tingkat kinerja karyawan sehingga hasilnya kurang maksimal.
3. Rendahnya motivasi kerja karyawan karena karyawan bermalasan dalam bekerja.
4. Kurangnya kerjasama antara karyawan sehingga lama dalam penyelesaian Tugas
5. Kelalaian karyawan sehingga karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Terlihat dari masalah yang sudah dijabarkan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan masalah yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka batasan masalah yang di lampirkan, yaitu:

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Populasi penelitian ini adalah karyawan Sensor Plan bagian Produksi Lot 1 yang berada bagian Electromecanic (Lantai 2) PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui informasi yang mengenai.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan tingkat kedisiplinan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam.s

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini dapat dijadikan landasan atau masukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk lebih peduli terhadap kemajuan perusahaan
2. Membantu perusahaan dalam mengembangkan serta memberikan motivasi terhadap karyawan dalam meningkatkan komitmen atau visi dan misi terhadap perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Bagi PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

Dari kesimpulan dan saran yang didapatkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan Schneider Electric Manufacturing Batam sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi motivasi karyawan serta meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Dari hasil penelitian diatas diharapkan dapat mengukur tingkat keberhasilan dari dan sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dikatakan sebagai dorongan atau tenaga yang menggerakkan tubuh atau jiwa untuk membuat ide-ide kreatif dalam mencapai suatu hasil atau *output* dalam sebuah perusahaan atau organisasi dengan cara-cara tertentu. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitasnya dan dapat juga dikatakan sebagai bagian dari tugas seorang pemimpin yaitu untuk menyalurkan motivasi guna untuk mencapai tujuan organisasinya.

Setiap orang mempunyai setiap motivasi yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan keinginan yang sangat antusias kepada seseorang untuk melakukan atau mengambil suatu tindakan karena dalam perilaku seseorang sangat cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tersebut.

Setiap karyawan yang mempunyai motivasi yang berprestasi tinggi sangat senang dengan tantangan yang didepan yakni berani mengambil suatu resiko atau berani bertindak dan sanggup mengambil alih tanggungjawab. Berbeda dengan orang yang tidak memiliki motivasi yang selalu ingin menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang sudah baik

Disuatu organisasi, motivasi mempunyai peranan penting sebab, motivasi dapat dikatakan sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku

setiap manusia sehingga dapat bekerja lebih antusias atau lebih giat lagi untuk hasil yang optimal (Juliansyah & Noor, 2015 : 225).

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, dan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau keadaan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang berlangsung tidak sadar dalam melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Wilson & Bangun, 2012 : 11).

Jika dalam diri seseorang tidak ada namanya motivasi maka dapat dipastikan bahwa orang tersebut mati, sama halnya dengan sebuah organisasi jika seorang pemimpin tidak mempunyai motivasi itu dapat dikatakan sangat mutlak adanya. Motivasi dapat dikatakan sebagai keadaan yang berpengaruh membuat bangkit, terarah dan dapat menjalin hubungan dengan lingkungan kerja, dorongan karyawan untuk melakukan sesuatu pekerjaan serta kecakapan untuk memberikan tingkat upaya yang tinggi untuk kearah tujuan perusahaan yang telah ditempatkan untuk memenuhi kebutuhan individual (H.R.M Juddy Prabowo & Ropyani, 2017).

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dikatakan sebagai suatu pendorong atau upaya yang berasal dari orang lain ataupun dari dalam diri seseorang yang membuat dirinya terus ingin melakukan yang terbaik guna untuk kehidupannya untuk jangka panjang dengan tujuan untuk mendapat hasil yang sangat memuaskan. Motivasi sering dilakukan sekuat tenaga dalam bentuk upaya apapun guna keberhasilannya kedepannya.

2.1.1.2 Teori-teori motivasi

Dalam memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan yang namanya Teori-teori tentang motivasi yaitu sebagai berikut (Syamsul & Arifin, 2012 : 146).

1. Teori hierarki Kebutuhan

Dalam teori kebutuhan ini berpendapat bahwa manusia itu mempunyai beberapa kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologikal misalnya rasa lapar, rasa haus, istirahat, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan akan kasih sayang serta kebutuhan akan harga diri dan aktualisasi diri.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi

Teori mempelajari tentang teori kebutuhan manusia untuk mencapai hasil atau output yang menyatakan bahwa motivasi itu berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan individunya yang akan berprestasi

3. Teori ERG

Dalam teori ini juga kita akan mempelajari tentang akronim “ERG” atau sering dikenal dengan Teori Clayton Alderfer. Dalam teori Alderfer ini ada beberapa kebutuhan manusia yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan yang ada hubungannya antara satu dengan yang lain, serta kebutuhan akan pertumbuhan.

4. Teori Dua Faktor

Yang dimaksud dengan Teori Dua Faktor ini yaitu faktor motivasional yang berarti tentang suatu hal-hal yang mendorong prestasi dalam diri seseorang yang bersumber dari luar diri serta menjamin tingkah laku seseorang dan berasal dalam diri kehidupannya.

5. Teori Keadilan

Dari teori keadilan ini kita dapat melihat bahwa pandangan manusia itu terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan upah yang diterima.

6. Teori Penetapan Tujuan

Dalam teori penetapan tujuan ini membahas tentang tujuan mengarahkan perhatian, tujuan yang mengatur upaya, tujuan yang meningkatkan persistensi serta tujuan yang menunjang strategi atau cara dan *planning* kegiatan yang akan dituju.

7. Teori Harapan

Dalam teori ini mengarah kepada motivasi yang merupakan akibat suatu hasil atau *output* yang ingin dicapai dengan perkiraan orang tersebut bahwa tindakannya akan memperoleh hasil yang diinginkannya itu dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkannya dengan cara apapun.

8. Teori kaitan imbalan dengan prestasi.

Teori ini mencakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu tentunya yang mempunyai kelebihan atau kekurangan dalam dirinya. dan dalam model ini motivasi sangat dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor internal (persepsi seseorang mengenai pribadinya, harga diri, keinginan pribadi serta kepuasan kerja yang telah dicapainya.

2.1.1.3 Tujuan motivasi

Didalam suatu instansi atau perusahaan, dalam pemberian motivasi kepada karyawan atau seseorang tentu akan memiliki tujuan yaitu, (Danang & Sunyoto, 2012 : 17).

1. Mendorong terus karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan cara memberikan motivasi atau semangat
2. Selalu meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara melihat moral serta dilihat apakah karyawan tersebut merasa puas dengan kinerja yang dimiliki.
3. Meningkatkan kerja karyawan dari segi produktivitasnya.
4. Untuk mempertahankan loyalitas serta kestabilan karyawan tersebut.
5. Selalu meningkatkan disiplin karyawan serta bisa menurunkan tingkat kehadiran karyawan.
6. Membuat suasana lingkungan yang baik serta hubungan yang baik terhadap rekan kerja yang lain.
7. Meningkatkan *skill* dan tindakan karyawan tersebut.
8. Dapat meningkatkan kesejahteraan hidup kinerja karyawan.
9. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.1.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja sering disebut sebagai motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dan motivasi juga merupakan kemauan karyawan dalam memberikan upaya atau tingkat kemauan yang tinggi untuk mencapai tujuan dan dikondisikan

oleh kecakapan untuk memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan (H.R.M Juddy Prabowo & Ropyani, 2017).

Berikut beberapa indikator motivasi kerja yang harus diperhatikan dalam skala likert diantaranya sebagai berikut (Sabena, Harahap, & Tarigan, 2016):

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.2 Kedisiplinan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disetiap perusahaan pasti ada namanya disiplin yaitu sebagai keadaan yang ideal untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan yang sudah ditetapkan di dalam perusahaan tersebut guna untuk mendukung pengoptimalisasian kerja serta kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

Disiplin kerja dikatakan sebagai salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dan disiplin kinerja juga adalah salah satu hal penting yang harus diteliti lebih detail lagi, karena perusahaan dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan salah satunya dilihat dari kedisiplinan karyawannya (Sari & Hadijah, 2016).

Disiplin kerja dilihat dari sudut pandang lain, disiplin berasal dari “Pelajar atau Murid” yang dapat diterjemahkan kedalam bahasa inggrisnya yang artinya pengikut dalam pembelajaran, pelatihan dan seminar dan lain sebagainya. Disiplin

dikatakan sebagai situasi atau keadaan yang tertentu dimana karyawan atau pekerja dengan kemauan, masing-masing taat terhadap aturan yang ada. Sedangkan pekerjaan adalah semua kegiatan yang akan dilakukan atau dikerjakan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rajak, Sarpan, & Ramlan, 2018).

Disiplin karyawan dapat juga dikatakan sebagai suatu bentuk pelatihan yang bekerja sama dengan pekerja lain serta berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasi dan hasil atau output yang diinginkan sebuah perusahaan guna untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan sehingga setiap perusahaan memiliki sebuah ketentuan atau aturan yang harus ditaati oleh para karyawannya (Sofyan, A, & Sunarti, 2019).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan ialah sebagai suatu proses perkembangan demi kemajuan *konstruktif* bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada perbuatan bukan orangnya. Dan disiplin juga disebut sebagai proses yang melatih karyawan dalam mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

2.1.2.2. Tolak ukur kedisiplinan kerja.

Dalam kedisiplinan kerja perlu adanya aturan karena aturan itu sangat berfungsi untuk memberikan arahan serta bimbingan bagi karyawan supaya tercipta tata tertib yang baik dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan uraian yang diatas maka tolak ukur kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut (Susijawati, Maryam, & Lisa, 2017):

1. Harus patuh terhadap waktu kerja yang telah ditentukan.

2. Harus patuh terhadap arahan dari atasan, serta taat pada aturan yang telah berlaku
3. Harus berpakaian yang rapi dan sopan serta menggunakan *badge* atau tanda pengenal instansi.
4. Harus merawat dan menggunakan alat-alat atau bahan-bahan yang sudah disediakan oleh perusahaan dengan penuh waspada.
5. Bekerja sesuai instruksi atau cara-cara yang sudah ditentukan.
6. Serta bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas yang telah diberikan perusahaan.

2.1.2.3. Macam-macam disiplin kerja

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat kepada perjanjian yang telah disepakati antara pegawai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin juga sangat berkaitan erat dengan sanksi atau hukuman yang dijatuhkan kepada siapapun yang melanggar (Sofyan et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas disiplin dapat dibagi menjadi beberapa macam yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin dalam menggunakan waktu.

Yang dimaksud disini disiplin dalam menggunakan waktu atau membagi waktu adalah dapat menggunakan waktunya dengan baik karena waktu itu sangat berharga, karena orang yang bisa menggunakan waktu sebaik mungkin mereka akan sukses karena ada pepatah mengatakan “*Time is money*”.

2. Disiplin dalam beribadah

Yang dimaksud dengan disiplin dalam beribadah ialah selalu beribadah dengan aturan-aturan yang ada didalamnya. Misalnya, datang ibadah tepat pada waktu yang sudah ditentukan jangan terlambat, karena disiplin yang dimaksud disini sangat disenangi Tuhan Yesus, supaya umatnya selalu taat dan disiplin, sebagai contohnya firman Tuhan Yesus.

3. Disiplin dalam berbangsa dan bernegara

Yang dimaksud dalam hal ini ialah suatu hal yang sangat menentukan proses pencapaian tujuan dan cita-cita dalam dunia pendidikan, jika terjadi suatu erosi dalam pendidikan maka akan terhambatlah semua pencapaian dan tujuan yang telah diinginkan bangsa maupun negara. Disini ada beberapa faktor yang sangat mempengaruhi jika terjadi erosi disiplin diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Pola dan sistem pendidikan akan selalu berubah.
- b. Motivasi belajar anak didik serta yang mendidik akan menurun.
- c. Munculnya keinginan manusia supaya terlepas dari aturan dan ikatan supaya mereka ingin berlaku semau dan sebebas-bebasnya.
- d. Tuntutan materi yang semakin banyak dan untuk menutupi itu semua berbagai jalan akan ditempuh.
- e. Peraturan tidak tercipta lagi.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan adalah sebagai berikut (Sofyan et al., 2019).

1. Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi
2. Terjadinya ketidakteledanan pemimpin dalam perusahaan tersebut sehingga tidak bisa dicontoh oleh karyawannya.
3. Tidak adanya peraturan yang pasti bisa dipegang karyawan.
4. Pemimpin terlalu berani mengambil tindakan tanpa adanya konfirmasi dari bawahan.
5. Tidak adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan dalam perusahaan.
6. Tidak adanya perhatian pimpinan kepada bawahan.

2.1.2.5. Indikator-indikator kedisiplinan kerja.

Disiplin kerja dikatakan sebagai alat yang dipakai atasan untuk memberikan informasi kepada karyawan supaya karyawan tersebut bersedia mengubah perilaku atau pandangan mereka kearah yang lebih baik, guna meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati serta melakukan semua aturan dan norma yang sudah diberikan perusahaan (Prabowo & Ropiyani, 2017), suatu perasaan dan perbuatan yang taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang sudah dipercaya oleh pimpinan perusahaan untuk menguasai diri sendiri termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab karyawan,

Berikut beberapa indikator tentang kedisiplinan kerja karyawan adalah sebagai berikut (Bungawati, 2016):

1. Kehadiran.

Kehadiran yang dimaksud dalam indikator ini ialah suatu kegiatan yang menginformasikan datang atau tidaknya karyawan.

2. Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja.

Ketaatan yang dimaksud disini ialah patuh atau mengikuti aturan kerja yang sudah diberikan atau yang sudah disepakati sebelumnya dan yang menjadi kewajiban karyawan tersebut.

3. Kesadaran dalam melakukan pekerjaan.

Maksud dari kesadaran dalam melakukan pekerjaan ialah apakah si karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya secara sukarela dalam tugas yang sudah diberikan atasan serta sadar dan bertanggung jawab penuh dalam tugasnya dengan cara yang baik bukan atas paksaan.

2.1.3. Kinerja karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja karyawan.

Kinerja berasal dari kata *performance*, yang merupakan hasil kerja atau sering dinamakan prestasi kerja. Kinerja dikatakan sejauh mana seseorang memerankan tugasnya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, demi mencapai tujuan yang diinginkan yang berhubungan dengan peran perindividual yang selalu memperhatikan keuntungan apa yang diberikan sebuah organisasi perusahaan kepadanya (Riniwati, 2016 : 167).

Pada dasarnya kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai banyak perbedaan baik itu dilihat dari sikap, tingkahlaku serta kemampuan-kemampuan yang sangat signifikan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian atau hasil yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dilihat dari tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya dari segi kualitatif maupun kuantitatif (Prabowo & Ropiyani, 2017).

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai cerminan kemampuan sebuah perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang ada didalam perusahaan tersebut baik itu sumber daya manusia, sumber daya alam serta sumber daya modalnya, maka dari situlah adanya kinerja itu sangat penting bagi sebuah perusahaan (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018).

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, kinerja karyawan adalah tugas atau beban yang harus dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan suatu hasil atau sasaran yang diinginkan perusahaan dalam kurun waktu jangka panjang. Dan kinerja juga dapat dikatakan suatu gabungan kemampuan dan usaha yang didapat dari suatu hasil kerja. Dalam mengukur tingkat kinerja karyawan selalu menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan atasan dalam setiap organisasi perusahaan baik itu dalam bentuk wawancara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan yang bersangkutan untuk mengetahui kelemahan ataupun keberhasilan kinerja karyawan tersebut.

2.1.3.2. Teori kinerja.

Teori kinerja sering dikatakan sebagai teori psikologi yang membahas mengenai bagaimana cara bertingkah laku dalam diri seseorang dan mampu menghasilkan yang baik berupa produk ataupun jasa untuk mencapai hasil yang maksimal dari pekerjaannya (Riniwati, 2016 : 168-169).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan beberapa teori serta penjelasannya mengenai kinerja karyawan antara lain:

1. Tujuan jalan teori.

Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's dan prinsip dasarnya ialah seseorang akan melihat bahwa kinerja yang tinggi itu ialah (*Path*) dan untuk memuaskan disebut dengan *needs (goal)*, dan dari situlah dia akan mengikuti jalur sebagai fungsi dari tingkat kebutuhan individualnya.

2. Teori atribusi.

Teori ini merupakan sebuah hasil yang telah didapatkan melalui kemampuan dasar dan teori melalui pendekatan mengenai kinerja karyawan serta motivasi karyawan. Seseorang yang mempunyai jiwa motivasi yang tinggi tetapi memiliki kemampuan yang sangat rendah maka hasil yang didapat akan rendah juga, sama halnya dengan seseorang yang mempunyai kemampuan yang tinggi tetapi motivasinya tidak ada maka hasilnya akan rendah juga.

2.1.3.3 Penilaian kinerja.

Penilaian kinerja atau sering disebut *performance appraisal* dikatakan sebagai salah satu cara bagaimana mengukur kinerja seseorang karyawan, apakah karyawan tersebut bisa bekerja sama juga dengan satu team supaya lebih efektif lagi dimasa yang akan datang, sehingga hasil tersebut bisa berguna bagi perusahaan, masyarakat dan karyawan tersebut (Riniwati, 2016 : 168-169). Tujuan dari sebuah penilaian kinerja disuatu perusahaan berdasarkan kasus-kasus yang terjadi bahwa ada beberapa jenis tujuan kinerja yang tidak akurat atau tidak sama, dan tujuan tersebut dikelompokkan menjadi 4 tingkatan yaitu:

1. Penilaian yang dilihat dari perbandingan antar karyawan.

2. Peningkatan yang menekankan suatu perubahan pada diri karyawan seiring berjalannya waktu.
3. *Preservasi* (penjagaan) sistem.
4. Penyimpanan data tentang keputusan karyawannya.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Untuk menghasilkan seseorang karyawan yang baik maka manajemen perusahaan harus melatih karyawan mengenai keterampilan dan semangat karyawan melalui kursus keterampilan atau pendidikan yang lain (Bintoro & Daryanto, 2017 : 49-50). Disini ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor individual.

Yang dimaksud dengan faktor individual disini yaitu faktor yang terdiri dari kemampuan serta keahlian karyawan dalam menguasai pekerjaannya.

2. Faktor psikologis.

Faktor psikologis ini terdiri atas sikap kepribadian serta pembelajaran seseorang karyawan untuk termotivasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Faktor Organisasi.

Yang dimaksud dengan faktor organisasi diatas yaitu terdiri dari kepemimpinan seorang manajer, karyawan itu sendiri, penghargaan, struktur yang ada didalam perusahaan serta cara kerjanya.

2.1.3.5 Indikator-indikator kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dikatakan sebagai suatu hasil yang sudah didapatkan karyawan tidak memandang hasil dan tidak memandang dari baik buruknya serta tinggi rendahnya hasil yang didapatkan karyawan tersebut, akan tetapi karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang lebih banyak dibandingkan hasil yang didapatkan sebelumnya (Bintoro & Daryanto, 2017 : 48-49).

Berikut beberapa indikator tentang kinerja karyawan yaitu sebagai berikut (Winata, 2016).

1. Kuantitas hasil kerja

Jumlah *output* atau target yang sudah dihasilkan karyawan dalam bekerja sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Kualitas hasil kerja

Mutu yang telah didapatkan karyawan baik itu dilihat dari segi kerapian dan kelengkapannya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.

Suatu perbandingan yang terbaik antara suatu pekerjaan dengan suatu hasil yang didapat atau dicapai karyawan itu.

2.2 Penelitian Terdahulu.

Berikut akan penulis uraikan beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang sejenis dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian (Rukhayati, 2018) penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise”. Menggunakan

metode analisis kualitatif dan kuantitatif, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Penelitian (Prabowo & Ropiyani, 2017) penelitian dengan judul “Pengaruh pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas pendidikan, pemuda dan olahraga Bandung Barat”. Menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif dengan populasi responden yang diambil sebanyak 60 orang dari penelitian ini bahwa skala pengukuran data yang dipakai dipenelitian ini adalah *semantic differensial*. Dan pengujian alat ukur yang dilakukan dengan 2 macam pengujian yaitu uji validitas dan uji keandalan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pembinaan disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kriteria yang cukup.
3. Berdasarkan penelitian (Andreas et al., 2018) dengan judul “Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat sarana Artha kertosono”. Pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan metode angket serta dokumentasi dan instrument penelitiannya diuji dengan cara uji validitas dan uji reliabilitas dengan populasi responden yang diambil tidak terlalu banyak. Analisis data yang digunakan ialah regresi linear sederhana dengan pengujian melalui uji T dan diidentifikasi determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan pengujian hipotesis dalam penelitian (Bungawati, 2016) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru SMKN 7 Makassar”. Pengumpulan data yang digunakan ialah menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial maupun simultan, pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi ganda yang distandarisasi, dari hasil olahan komputer sub program SPSS *for Windows* yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi. Dengan jumlah populasi yang diambil sebanyak 54 orang. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja.
5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Katiandagho, Mandey, & Lisbeth mananeke, 2014) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (persero) wilayah Suluttenggo Area Manado”, pengumpulan data yang digunakan ialah metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis linear berganda dengan jumlah populasi yang diambil sebanyak 147 responden dan hasil penelitian menunjukkan secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sabena et al., 2016) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) ketenagakerjaan di jalan Gunung Krakatau No.17 A Medan Timur”. Pengumpulan data yang digunakan ialah metode eksplanasi asosiatif

dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah populasi yang diambil sebanyak 37 orang karyawan dan hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Fachreza et al., 2018) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Banda Aceh”. Pengumpulan data yang digunakan ialah metode *Proportionated Stratified Random Sampling* dengan jumlah populasi yang diambil ialah sebanyak 146 responden. Dan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara silmultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
8. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Cong & Van, 2018) dengan judul “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Petrovietnam Nghe an Contruction Joint Stock Corporation (PVNC)”. Pengumpulan data yang digunakan ialah metode Survei Deskriptif dan Naratif dengan jumlah sampel yang diambil ialah sebanyak 80 responden. Dan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise.	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan hasil uji T hitung menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Juddy Prabowo Dan Nursida Ropiyani (2017)	Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Bandung Barat	Penelitian menemukan bahwa besarnya Pengaruh secara bersama-sama/ simultan antara variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.2

3	Agathon andreas, Budi rahayu, Dwi jwuarni (2018)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat sarana Artha Kertosono	Hasil dari penelitian dan kuesioner menunjukkan bahwa kedisiplinan dengan indikator kehadiran, ketaatan pada standart kerja perusahaan berpengaruh signifikan dan posisi secara parsial terhadap kinerja karyawan
4	Bungawati (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar	Motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru kurang atau rendah
5	Cristian katiandagho, Silvy L. Mandey, Lisbeth mananeke (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.PLN (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado	Hasil peneltian menunjukkan bahwa secara bersamaan/ simultan Disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifkasin terhadap kinerja pegawai.

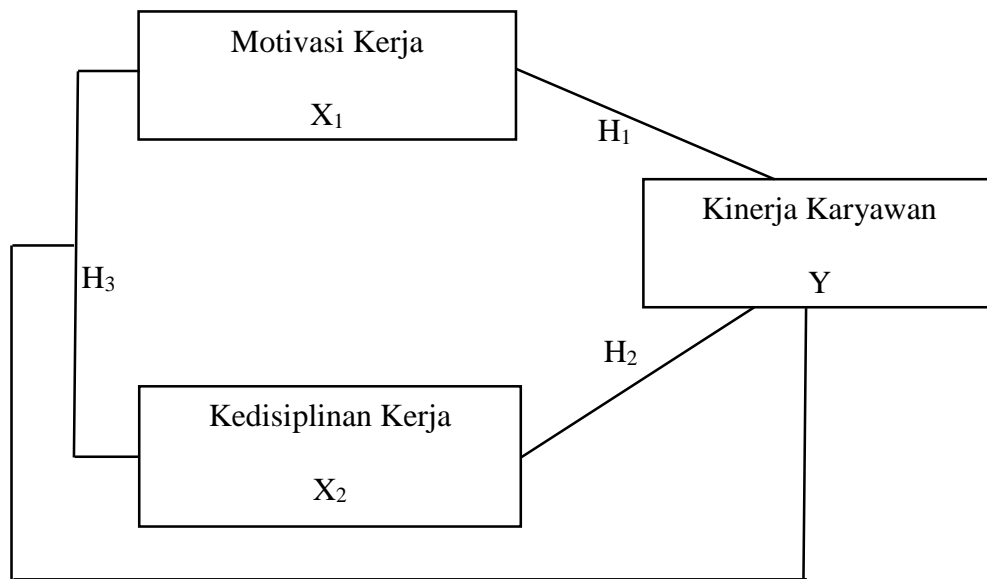
Lanjutan Tabel 2.2

6	Ayu Sabena, Ramadhan Hamdani harahap, Usman tarigan (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Keseshatan (BPJS) ketenagakerjaan di jalan Gunung Krakatau No.17 A Medan Timur	secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Fachreza, Said Musnadi, Shabri Abd Majid (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap dampaknya pada Kinerja Bank Aceh	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara silmultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

		Syahriah di Banda Aceh	
8	Nhat Nguyen Cong , Dung Nguyen Van	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Petrovietnam Nghean Contruction Joint Stock Corporation (PVNC)	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
9	Anwar Prabu mangkunegara, Tinton Rumbungan Octorend	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Dada Indonesia)	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran.

Dari uraian pemikiran tersebut dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti gambar dibawah ini.



Gambar 2.1

2.3.1 Perumusan Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma tentang penjelasan hubungan antara variabel *independent* (motivasi kerja dan kedisiplinan kerja) dan variabel *dependent* (kinerja karyawan) maka hipotesis dapat dikatakan sebagai hasil sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta yang empiris yang didapat melalui pengumpulan data. Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

H₂: Kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

H₃: Motivasi kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Suatu desain atau rancangan penelitian yang merupakan cetak biru bagi peneliti merupakan penelitian kausalitas kuantitatif dan desain penelitian ini ialah desain yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2012 : 14)

Dalam penentuan desain sangat bergantung pada suatu tujuan peneliti itu sendiri. Desain penelitian dapat dikatakan sebagai suatu proses perencanaan kerangka kerja yang berbentuk sebuah gambar yang lengkap dan digunakan untuk pengambilan keputusan sebelum pekerjaan tiba waktunya untuk dilaksanakan. Dan desain dapat juga disebut sebagai alat untuk mengantisipasi agar sesuatu kondisi dapat terkendali (Umar, 2017 : 5).

Salah satu contoh, seorang arsitek mendesain sebuah bangunan rumah, misalkan berupa rumah dalam bentuk gambar. Dan dalam setiap arsitek tersebut mendesain sebuah bangunan rumah dia akan mempertimbangkan setiap keputusan demi keputusan yang akan dihadapi secara detail. Dan arsitek tersebut harus bisa memperbaiki rancangan jika terjadi suatu kesalahan untuk tujuan lebih baik lagi.

Desain penelitian disebut juga dengan *planning blue print* (rencana cetak biru) yang akan dilakukan peneliti terkait dengan perumusan masalah, pengumpulan data, pengukuran, serta pengolahan dan analisis data untuk menjawab pertanyaan yang sudah diajukan peneliti tersebut untuk tujuan supaya penelitian tersebut tercapai (Indrawati, 2015 : 113).

Metode penelitian yang digunakan ialah analisis deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif, yaitu model penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang diperlukan terlebih dahulu, kemudian mengolah dan menganalisis untuk memahami serta merangkum masalah yang terjadi dan bagaimana cara dalam menyelesaikannya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa desain penelitian itu ialah sebuah rencana kerangka kerja serta metode yang digunakan untuk memilih sumber-sumber daya dalam merinci hubungan yang berupa prosedur dipakai dan diolah dalam menjawab pertanyaan peneliti yang terkait dengan variabel yang telah diteliti. Dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei dimana penelitian survei itu ialah dengan cara mengumpulkan data sampel populasi karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam menggunakan teknik kuesioner.

3.2 Operasional Variabel

Pada sebuah penelitian, variabel-variabel yang digunakan harus bisa didefinisikan dan diukur dengan benar guna untuk mendukung pengujian. Secara teoritis variabel dapat dikatakan sebagai konsep yang diterima oleh objek yang mengandung nilai dan konsep yang memiliki banyak macam dan fenomena dalam penelitian kuantitatif dapat diketahui apabila hubungan antara variabel tertentu dapat diketahui. Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 38).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel independen (Sujarweni, 2015 : 75). Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam” sesuai dengan judul yang diangkat peneliti, maka yang menjadi variabel ini ialah motivasi (X_1) dan kedisiplinan kerja (X_2).

Tabel 3.1 Variabel Independen (X_1)

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X_1)	Motivasi berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan, dan demikian motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi atau keadaan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang berlangsung tidak sadar dalam melakukan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai Tujuan organisasi	1. Kebutuhan Fisiologi. 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Harga Diri 5. Kebutuhan Aktualisasi diri	Likert

Lanjutan Tabel 3.1

Kedisiplinan Karyawan (X2)	Disiplin kerja dikatakan sebagai salah satu faktor pendukung yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dan disiplin kinerja juga adalah salah satu hal penting yang harus diteliti lebih detail lagi, karena perusahaan dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan salah satunya dilihat dari kedisiplinan karyawannya	1. Kehadiran 2. Ketaatan dan kewajiban dalam peraturan pekerjaan 3. Kesadaran dalam melakukan pekerjaan.	Likert
------------------------------	---	--	--------

3.2.2 Variabel Dependen.

Variabel dependen dapat dikatakan sebagai suatu karakteristik yang selalu bergantung dan dapat dipengaruhi variabel lainnya atau variabel independen (Asroi & Hidayat, 2016 : 4). Variabel dependen sering dikatakan sebagai variabel terikat, kosekuen, kriteria serta output. Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam”, dan sesuai judul yang diteliti oleh peneliti, maka yang menjadi variabel dependen ialah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.3 Variabel Dependen (Y)

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan dikatakan sebagai suatu hasil yang sudah didapatkan karyawan tidak memandang hasil dan tidak memandang dari baik buruknya serta tinggi rendahnya hasil yang didapatkan karyawan tersebut, akan tetapi karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang lebih banyak dibandingkan hasil yang didapatkan sebelumnya	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dikatakan sebagai keseluruhan wilayah yang secara umum yang terdiri atas: objek/ subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2012 : 80). Jadi populasi dalam pengertian ini bukan hanya manusia, tetapi juga benda-benda atau objek alam lain dan populasi juga bukan sekedar

jumlah yang ada pada objek/subjek yang sudah dipelajari, tetapi populasi itu meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek dan objek itu sendiri. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang berjumlah 110.

3.3.2 Sampel

Sampel juga dapat dikatakan sebagai bagian dari hasil dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, (Sugiyono, 2012 : 81). Jika populasi besar, dan peneliti tidak mungkin dapat membahas semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan waktu, dana dan tenaga, maka peneliti dapat memakai sampel yang telah diambil dari populasi itu sendiri. Jadi apa yang akan dibahas dalam sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi dan sampel yang diambil dari populasi harus dapat mewakili (*representatif*).

Jadi teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini ialah *non probability sampling*. Dalam penelitian ini semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 110 orang, karena jumlah yang peneliti gunakan 110 maka peneliti menggunakan metode penarikan sampel jenuh atau sensus dimana seluruh karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam dijadikan sebagai sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data primer

Data primer dikatakan sebagai data yang bersumber langsung dari data yang utama dan diolah serta dianalisis langsung dari hasil jawaban responden yang

memberikan data kepada pengumpul data melalui angket atau kuesioner yang telah disebarakan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder sering disebut dengan data pelengkap. dikatakan pelengkap karena sumbernya tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data yang memiliki relevansi atau hubungan dengan sifat penelitian yang bagus yang didapat dari sumber internal serta eksternal. Dan data ini dapat berupa bukti, laporan atau catatan masa lalu yang telah disusun sebagai file arsip institusi yang bisa disebarakan maupun tidak.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Interview.

Interview sering disebut dengan wawancara dimana wawancara ini digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan data serta permasalahan yang ingin diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil.

2. Kuesioner.

Kuesioner juga sering disebut dengan angket yang merupakan teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dan sebagai ukuran atau dimensi yang telah dinilai dapat diukur dengan cara menggunakan skala likert dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

No	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat tidak setuju (STS)

3.5 Metode Analisis Data.

Analisis data digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan serta menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi (Sugiyono, 2012 : 147). Dalam menganalisis data yang dimaksud disini adalah data yang dikumpulkan dari lapangan ialah data mentah dan diolah sedemikian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran dan dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 25. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa model analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis berupa uji t dan uji f.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dapat digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sanusi, 2012 : 115) dan biasanya parameter analisis deskriptif ialah *mean*, modus, frekuensi, *persentase* dan lain sebagainya.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu Motivasi kerja dan Kedisiplinan kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini analisis berdasarakan uraian jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber:

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = Rentang skala

Untuk mencari rentang skala maka hal yang terlebih dahulu dilakukan ialah menentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel responden berjumlah 110 orang dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 orang.

$$RS = \frac{110(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{110(4)}{5}$$

$$RS = 88$$

Dari hasil perhitungan rentang skala diatas hasil yang didapatkan ialah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Rentang Skala

No	Pernyataan	Skor Positif
1	110 – 238	Sangat Tidak setuju
2	239 – 366	Tidak Setuju
3	367 – 534	Netral
4	535 – 662	Setuju
5	663 – 790	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2019

3.5.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur variabel yang menggunakan instrumen kuesioner untuk pengujian kualitas terhadap data yang didapat dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui instrumen yang dipakai valid dan reliabel. Karena kebenaran data yang diperoleh dan diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Pengujian validitas dan reliabelitas ialah sebagai berikut.

3.5.2.1 Uji validitas Data

Dalam mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner maka peneliti menggunakan uji validitas data. Dan dalam kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut serta dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Dalam pengujian validitas instrumen untuk koefisien korelasinya (r), peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment Angka Kasar oleh Pearson,

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

Rumus 3.1 koefisien korelasi Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012 : 37)

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor Total dari X

n = Jumlah Banyaknya Subjek

Dari rumus yang diatas nilai ujinya akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,5 dan perhitungan validitas ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS serta kriteria diterima tidaknya suatu data valid atau tidaknya dapat dilihat, jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item tersebut dinyatakan valid. Dan jika r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

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

Sumber: (Wibowo, 2012 : 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas instrumen

Uji realibilitas dikatakan sebagai indeks sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012 : 52). Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas alat pengumpulan data adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini dipakai untuk pengukuran sakala likert (*scoring scale*) yang sangat populer serta *commonly*.

Hasil yang diperoleh dapat dilihat dengan menggunakan batasan penentu, misalnya, 0,6 nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012;53).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Metode Cronbach Alpha}$$

Sumber: (Wibowo, 2012 : 52)

Keterangan

r_{11} = Reliabelitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

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

σ_1^2 = varian total secara keseluruhan

Tabel 3.4 Indeks koefisien Reliabilitas

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

Syarat uji regresi dan korelasi ialah data harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linear Unbiased Estimator* yaitu metode regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil yang umum, atau *Ordinary Least Square* yang merupakan suatu model linear yang paling baik, dan untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat minimum yang ada pada data, dan syarat tersebut dikenal dengan uji asumsi klasik yang meliputi:

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan dependen yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal, dan dengan itu peneliti menggunakan program SPSS, yang analisisnya menggunakan grafik (*histogram dan normal Probability plot*) guna untuk mengetahui kenormalan residu dari model regresi (Santoso, 2012 : 358).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau yang mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk

persamaan tersebut. Jika terjadi gejala pada persamaan tersebut berarti sama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas dan ada satu cara yang dapat mendeteksi gejala multikolinearitas ialah dengan menggunakan alat uji yang disebut dengan *variance inflation factor* (VIF) (Wibowo, 2012 : 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada atau terdapat ketidaksamaan variabel dalam model yang tidak sama. Uji heteroskedastisitas ini dapat diperlukan untuk menguji ada atau tidaknya gejala. Dan pada pembahasan ini akan digunakan uji spearman's rho yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized Residual*) dengan masing-masing variabel independen (Wibowo, 2012 : 87).

3.5.4 Uji Pengaruh

Pada penelitian ini penulis menjelaskan pengujian pengaruh penelitian yang meliputi analisis Regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R) yaitu sebagai berikut.

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana serta memiliki perbedaan dalam jumlah variabel independen yang merupakan penjelas yang jumlahnya lebih dari satu (Wibowo, 2012 : 126). Dalam penggunaan analisis

linear berganda ini beberapa hal yang harus 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 jika suatu kondisi terjadi. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antara hubungan Motivasi kerja dan Kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3. Analisis Regresi Linear Berganda.

Sumber: (Wibowo, 2012 : 127).

Keterangan:

Y' = variabel dependen (variabel kinerja karyawan)

a = nilai konstanta

b = nilai koefisien regresi

x_1 = variabel independen pertama

x_2 = variabel independen kedua

x_3 = variabel independen ketiga

m = variabel independen ke- n

Dalam penelitian ini, penulis akan menjelaskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

- c. Motivasi kerja dan Kedisiplinan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.5.4.2 Analisa Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak dalam memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) sering dikatakan sebagai koefisien determinasi majemuk (*Multiple Coefficient Of The Determination*) dan hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir sama dengan r , tetapi keduanya berbeda dari segi fungsi. R^2 menjelaskan tentang proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X). Dan selanjutnya r ialah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan hubungan linear diantara dua variabel, nilainya dapat negatif dan positif. Sedangkan R ialah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2012 : 136). Jadi koefisien angka yang ditunjukkan yaitu bertujuan untuk memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dan dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Rumus dalam mencari koefisien determinasi secara umum ialah sebagai berikut:

$$R = \frac{\text{Sum of Square Regression}}{\text{Sum Of Square Total}}$$

Rumus 3.5 Rumus Koefisien Determinasi

3.5.5 Uji hipotesis

Uji hipotesis sering dikatakan sebagai proporsi atau tanggapan yang sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan/ solusi persoalan dan juga dasar untuk penelitian yang berkelanjutan. Asumsi dari suatu hipotesis dapat berupa data, tetapi kemungkinan dapat juga salah (Sunyoto, 2011 : 93).

3.5.5.1 Uji T

Uji t dikatakan sebagai uji statistik yang sering ditemui dalam setiap permasalahan praktis statistika. Uji t termasuk dalam golongan statistik parametrik dan juga uji ini digunakan ketika informasi mengenai nilai *variance* populasi tidak diketahui serta dapat digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Cara yang digunakan dalam membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikansi yaitu 0,05 maka artinya variabel bebas sangat berpengaruh secara signifikan dengan variabel dependen. Uji t dapat digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dikatakan signifikan berarti atau pengaruh yang terjadi dapat berlaku atau dapat digeneralisasikan untuk populasi (Priyatno, 2010 : 59).

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Rumus 3.4 Uji T

Sumber: (Priyatno, 2010 : 68)

Keterangan:

b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

Terdapat beberapa langkah analisis uji parsial yaitu sebagai apabila:

1. $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y
2. $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y. Dan pada penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis.

a. $H_0 : B = 0 \neq$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen kedisiplinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel dependen motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. dan untuk kriteria pengujian hipotesis dalah sebagai berikut (Priyatno, 2010 : 69).

- a. H_0 diterima jika $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
- b. H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

3.5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung yaitu apakah variabel X1, X2, X3 (Kedisiplinan kerja dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Kriteria uji F untuk pengujian hipotesis yaitu (Priyatno, 2010 : 67).

- a. H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- b. H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$

3.6 Lokasi dan jadwal penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ialah tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang beralamat di jalan beringin Lot 01, BIP, Muka kuning Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Minggu													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■										
Metode Penelitian				■	■	■	■							
Kuesioner							■	■	■					
Pengolahan Data										■	■	■		
Kesimpulan													■	■

Sumber: Penulis, 2019