

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
LOGISTIK SUKSES ABADI BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Adelina
150910269**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
LOGISTIK SUKSES ABADI BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Adelina
150910269**

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 05 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



Adelina

150910269

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
LOGISTIK SUSKES ABADI DI KOTA BATAM**

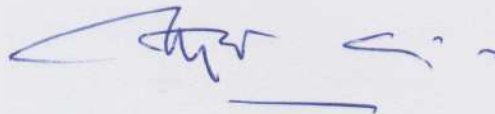
SKRIPSI

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

**Oleh
Adelina
150910269**

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

Batam, 02 Agustus 2019



**Dr. Suhardi, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perusahaan Jasa Pengiriman merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan pengiriman barang. Pengiriman barang yang dimaksud adalah proses memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat yang lainnya, dengan menggunakan alat transportasi yang diciptakan oleh manusia seperti mobil, kapal, truk, pesawat dan lain-lain beserta tenaga manusia. PT Logistik Sukses Abadi merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bisnis ekspedisi cabang J&T Express Batam. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi. Populasi dan sampel dalam metode penelitian ini adalah karyawan PT Logistik Sukses Abadi. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif dan penyebaran datanya melalui kuesioner. Sampel dalam penelitian ini mencapai 105 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskripsi, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh, uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 21. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi, dan variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Shipping Service Company is a company engaged in the delivery of goods services. Delivery of goods means the process of moving goods from one place to another, using transportations equipment created by humans such as cars, ships, trucks, planes and others along with manpower. PT Logistik Sukses Abadi is a company operating in the J&T Express Batam branch expedition business. The purpose of this research is analyse the effect of motivation and work discipline on employee. The population and sample in research method are employees of PT Logistik Sukses Abadi. The quantitative research and the dissemination of data through questionnaires. The sample is reached 105 respondents. Data analysis techniques used data quality test, description analysis, influence test, classic assumption test, hypothesis testing using multiple linear regression analysis by using of SPSS software (Statistical Product and Service Solution) version 21. The results in this research indicate that Motivational variables have a positive and significant effect on employee performance at PT Abadi Sukses Logistik, work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at PT Abadi Abadi Logistics, and motivation and work discipline variables together have a positive and significant effect on employee performance at PT. Eternal Success Logistics.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd., selaku Dekan Fakultas ilmu social dan humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Suhardi, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik bagi penulis.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Ferdi selaku pemilik PT Logistik Sukses Abadi yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian di perusahaannya.
7. Seluruh karyawan PT Logistik Sukses Abadi yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan skripsi.
8. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang sudah memberikan kasih sayang dan cinta kasih yang tulus serta mendoakan, nasihat, dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Kardono Wijaya, kekasihku yang selalu mendukung, menyemangati dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi

10. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa membantu penulis baik berupa kritikan, masukan, dan semangat dalam penyusunan skripsi.

11. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 05 Agustus 2019



Adelina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR RUMUS.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Teoritis	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1.1 Indikator Kinerja Karyawan.	12
2.1.2 Motivasi.....	13
2.1.2.1 Indikator Motivasi.....	15
2.1.3 Disiplin Kerja.....	15
2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Pemikiran.....	21
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian.....	23
3.2 Operasional Variabel.....	25
3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas).....	25
3.2.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1 Populasi	27
3.3.2 Sampel.....	27
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	28

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5	Metode Analisa Data.....	30
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	31
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	32
3.5.2.1	Uji Validitas.....	33
3.5.2.2	Uji Reabilitas.....	34
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	36
3.5.3.2	Uji Multikolonieritas.....	36
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.5.4	Uji Pengaruh.....	38
3.5.4.1	Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	38
3.5.4.2	Uji Regresi Berganda.....	38
3.5.5	Uji Hipotesis.....	40
3.5.5.1	Uji t.....	40
3.5.5.2	Uji F.....	41
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	42
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	42
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian.....	44
4.1.1	Profil Responden Penelitian.....	43
4.2	Analisis Deskriptif.....	47
4.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	53
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	53
4.3.2	Hasil Uji Reabilitas.....	56
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	59
4.4.1	Hasil Uji Normalitas Data.....	59
4.4.2	Hasil Uji Multikolonieritas.....	61
4.4.3	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62
4.5	Hasil Uji Pengaruh.....	63
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	65
4.6.1	Hasil Uji F (Silmutan).....	65
4.6.2	Hasil Uji t (Parsial).....	66
4.6.3	Hasil Uji R ²	67
4.7	Pembahasan.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	72
5.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA		
RIWAYAT HIDUP PENULIS		
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Paket Bulanan yang kirim melalui PT Logistik Sukses Abadi	2
Tabel 1.2 Kehadiran karyawan PT Logistik Sukses Abadi.....	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Operasional Variabel Independen	26
Tabel 3.2 Operasional Variabel Dependen	27
Tabel 3.3 Skala Likert pada Teknik pengumpulan data.....	29
Tabel 3.4 Rentang Skala	32
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	48
Tabel 4.1 Indikator Variabel Motivasi (X_1)	52
Tabel 4.2 Indikator Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	50
Tabel 4.3 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y_1).....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1).....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.7 Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1).....	56
Tabel 4.8 Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	57
Tabel 4.9 Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas	62
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	66
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	22
Gambar 3.1 Desain Penelitian	24
Gambar 4.1 Persentase Jenis Kelamin.....	44
Gambar 4.2 Persentase Pendidikan Terakhir.....	45
Gambar 4.3 Persentase Umur.....	46
Gambar 4.4 Grafik Normal <i>P-Plot</i>	59
Gambar 4.5 Grafik Normalitas.....	60
Gambar 4.6 <i>Diagram scatterplot</i>	63

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Persamaan Analisis Deskriptif.....	31
Rumus 3.2 <i>Person Correlation</i>	34
Rumus 3.3 <i>Cronbach Alpha</i>	35
Rumus 3.4 Rumus untuk memperoleh R ²	38
Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda	39
Rumus 3.6 Uji t	40
Rumus 3.7 Rumus untuk memperoleh Fhitung	41

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu faktor yang mempengaruhi maju mundurnya sebuah perusahaan yaitu sumber daya manusia dalam rangka usaha perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan manusia yang berada di dalam sebuah organisasi sebagai perencana, penggerak, dan pemilik untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Dalam setiap perusahaan tentunya akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja karyawan yang terbaik ataupun *training* terhadap karyawan untuk mendapatkan hasil produktivitas yang memuaskan menuju keberhasilan.

PT Logistik Sukses Abadi merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bisnis ekspedisi cabang J&T Express Batam. Perusahaan ini telah *takeover* oleh Bapak. Ferdi pada tanggal 01 Agustus 2018 hingga saat ini. Pada perusahaan J&T melayani pengiriman barang, baik berupa dokumen maupun paket di kota Batam, PT Logistik Sukses Abadi menawarkan kelebihan berupa jemput barang. Sehingga para pelanggan tak perlu mendatangi kantor J&T jika ingin mengirimkan barang. Cukup menghubungi pihak J&T, melalui aplikasi berbasis android dan iOS atau menghubungi melalui hotline, maka petugasnya akan datang untuk menjemput barang yang akan dikirim. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin karyawan pada PT

Logistik Sukses Abadi terhadap kinerja karyawan, karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan. Motivasi dan disiplin karyawan ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Solusinya bahwa perlunya motivasi dari perusahaan yang baik dan disiplin kerja yang terstruktur serta memberikan perhatian dan prestasi lebih bagi karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan.

Perusahaan memiliki banyak komponen yang tersusun menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu manusia yang memiliki hubungan. Kinerja merupakan padanan kata Inggris *performance* yang merupakan kata benda yang dijelaskan sebagai *thing done* yaitu sesuatu yang telah dikerjakan Sapmaya Wulan (2014). Kinerja karyawan adalah seorang pegawai yang telah mencapai hasil secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 1.1. Paket Bulanan yang kirim melalui PT Logistik Sukses Abadi

No	Bulan	Paket
1	Agustus	60,892
2	September	58,700
3	Oktober	50,241

Sumber: Laporan Paket PT Logistik Suskes Abadi Tahun 2018

Berdasarkan data tabel di atas PT Logistik Sukses Abadi telah mengalami penurunan pada bulan Agustus – September selisih 2,192 paket,

kemudian pada bulan September – Oktober selisih 8,459 paket. Keberhasilan perusahaan salah satu faktornya yaitu kurangnya memotivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Motivasi menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Rasima Ulfa , Bilgah, (2018) mendefinisikan motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap individu untuk bekerja, sehingga motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan sesuai ataupun memuaskan.

PT Logistik Sukses Abadi melakukan *meeting* ataupun *briefing* pada setiap dua atau tiga bulan sekali. *Meeting* ataupun *briefing* bukan hanya mengevaluasi masalah dan membahas tujuan perusahaan tetapi juga motivasi atasan terhadap karyawan untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin

sehingga mengalami kurangnya motivasi karyawan akibat jangka waktu yang lama untuk *Meeting* ataupun *briefing*.

Pada bagian penghasilan atau bonus karyawan di PT Logistik Sukses Abadi tidak sesuai dengan jam kerja dan kinerja karyawan alias gaji rendah sehingga terjadinya karyawan merasa tidak puas dengan penghasilan. Semakin tinggi penghasilan Anda, maka semakin tinggi pula motivasi kerja Anda.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman misalnya kantor terlalu sempit, pendingin udara tidak sesuai dengan ruangan sehingga kepanasan, perlengkapan kantor yang kurang alias kongsi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja cukup kondusif maka karyawan akan lebih bergairah kerja. Teman-teman yang kooperatif, bos yang bijak, dan fasilitas kantor yang lengkap membuat karyawan betah plus semangat bekerja. Sehingga karyawan bisa bekerja secara maksimal.

Tumilaar (2015) berpendapat bahwa faktor kegiatan pembelajaran memberikan pemahaman tentang disiplin dalam situasi yang teratur di mana orang yang menjadi anggota suatu organisasi mematuhi aturan yang telah diberikan secara sukarela. Disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk sanggup menjalankan dan mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Hasibuan (2010) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah 1) tingkat kehadiran, 2) kehadiran tepat waktu, 3) ketaatan pada tata tertib dan aturan institusi, 4) pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar, 5) adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja. Tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

PT Logistik Sukses Abadi memiliki sistem presensi berbasis manual dan sidik jari. Dengan adanya sistem ini menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan teguran apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 15 menit. Kemudian Surat Peringatan (SP) merupakan surat ini dibuat untuk karyawan yang telah melakukan kesalahan atau pelanggaran terhadap aturan perusahaan mulai dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. Dari wawancara yang dilakukan dengan pemilik perusahaan yang turun tangan mengawasi kinerja karyawan, yang menjadi masalah adalah kehadiran dan keterlambatan. Untuk kehadiran di PT Logistik Sukses Abadi dalam setiap bulan pasti ada karyawan yang tidak masuk baik itu sakit, izin, maupun tanpa keterangan, kondisi tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja, karyawan lain yang akan ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan pokok tidak bisa dikerjakan secara maksimal akibat dari salah satu karyawan yang tidak masuk kerja.

Tabel 1.2. Kehadiran karyawan PT Logistik Sukses Abadi

Bulan	Jumlah Karyawan	Bertambah /Berkurang	Alasan	Ketidakhadiran Seluruh Karyawan
Agustus	97	-	-	127
September	101	+4	+4 = Butuh kinerja baru	182
Oktober	92	-11	-11 = phk	98
November	105	+13	+10 = Butuh kinerja baru	29

Sumber: Laporan Presensi PT Logistik Sukses Abadi Tahun 2018

Ditinjau dari aspek tingkat ketidakhadiran karyawan PT Logistik Sukses Abadi terjadi absensi terbanyak pada bulan September yaitu 182 hari dan sejumlah 11 orang telah di PHK pada bulan Oktober akibat kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan harapan ataupun sering tidak hadir. Data tersebut mengindikasikan banyak karyawan yang belum menyadari pentingnya kedisiplinan. Hal tersebut perlu diperbaiki agar masalah kedisiplinan tidak menimbulkan masalah lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menduga bahwa motivasi dan disiplin kerja yang rendah sebagai penyebab kurang maksimalnya kinerja karyawan. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian pada perusahaan tersebut dengan berjudul **“Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Penurunan keberhasilan perusahaan salah satu faktor yaitu kurangnya memotivasi dan kedisiplinan.
2. Motivasi bekerja yang dimiliki karyawan masih rendah.
3. Penghasilan atau bonus karyawan di PT Logistik Sukses Abadi tidak sesuai dengan jam kerja dan kinerja karyawan.
4. Kehadiran dan keterlambatan kerja karyawan PT Logistik Sukses Abadi semakin meningkat.

5. Kurangnya pengawasan dalam penegakan peraturan-peraturan untuk meningkatkan disiplin karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diambil dalam penelitian ini, maka dalam pembahasan dan penyelesaian masalah perlu adanya batasan masalah sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian atau wilayah studi dan pengambilan data hanya pada lingkup PT Logistik Sukses Abadi di kota Batam.
2. Kinerja Karyawan yang dimaksud pada studi ini adalah mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Logistik Sukses Abadi di Batam.
3. Responden adalah jumlah karyawan yang bekerja di PT Logistik Sukses Abadi yaitu 105 karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan judul di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Logistik Sukses Abadi Batam ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Logistik Sukses Abadi Batam ?

3. Apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan terpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Logistik Sukses Abadi Batam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Logistik Sukses Abadi Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Logistik Sukses Abadi Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Logistik Sukses Abadi Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan kurikulum di Universitas Putera Batam yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan.
2. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Pendidikan usia dini, yaitu membuat inovasi penggunaan metode eksperimen dalam peningkatan kemampuan pendidikan.

3. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan jasa pengiriman.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi PT Logistik Sukses Abadi, sebagai masukan untuk bahan acuan dalam penyusunan rencana jangka pendek dan jangka panjang perbaikan kualitas pelayanan jasa dan harga pengiriman barang di PT Logistik Sukses Abadi.
2. Bagi karyawan perusahaan, menjadi bahan masukan dalam membuat kebijakan, terutama dalam hal kinerja karyawan, langkah - langkah yang diambil adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki motivasi.
3. Bagi pebisnis di bidang jasa pengiriman, sebagai bahan informasi mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan.
4. Bagi Universitas Putera Batam sebagai informasi bagi penelitian selanjutnya dalam menentukan dimensi-dimensi yang digunakan serta pengukuran dari motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada. (Mariani & Sariyathi, 2017: 3541)

Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, maka dari itu kinerja karyawan harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan itu sangat penting dalam suatu perusahaan sehingga memerlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat untuk memenuhi tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan oleh

perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun cara dari satu perusahaan dengan perusahaan lain berbeda-beda. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan akan berdampak terhadap produktivitas perusahaan. Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas. (Mariani & Sariyathi, 2017: 3541)

Kinerja adalah sebagai fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi yaitu prestasi kerja. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Suparno & Sudarwati, 2014: 14)

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus mengikuti standar yang dibuat perusahaan berupa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Tanpa ada standar kerja, terkadang karyawan hanya bekerja, tanpa memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. (Ulfa, Bilgah, & Shinta, 2018: 75)

Berdasarkan pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam perusahaan

yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.1.1 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diambil menurut pandangan Prawirosentono & Primasari (2015: 24-29) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dari usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab (*Authority dan Responsibility*)

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap peserta dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja (*performance*) organisasi tersebut.

3. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.2 Motivasi

Motivasi merupakan alat yang digunakan atasan untuk bawahan agar mau bekerja keras sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi adalah proses yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi kegigihan dalam tindakan

untuk mencapai sebuah tujuan. Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang mengarah ke individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu tanpa tekanan atau manipulasi. Motivasi karyawan meningkat ketika karyawan mendapatkan penghargaan, insentif dan pengakuan. Seorang karyawan yang termotivasi adalah ketegasan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengarahkan semua upaya dan energi terhadap pencapaian tujuan organisasi dengan kinerjanya yang baik. (Mariani & Sariyathi, 2017: 3542)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya. (Sahanggamu & Mandey, 2014: 516)

Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang karyawan mau menggunakan seluruh potensinya. (Mariani & Sariyathi, 2017: 3542)

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu

untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. (Suparno & Sudarwati, 2014: 15)

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Suparno & Sudarwati, 2014: 15)

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih produktif dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan, motivasi kerja seorang karyawan akan dapat membangkitkan gairah karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan merupakan perpaduan antara motivasi dari dalam diri sendiri, motivasi dari atasan, maupun dari lingkungan kerja itu sendiri. (Ulfa et al., 2018: 73)

Motivasi dan kinerja keduanya saling berkaitan dan tidak bisa dilepaskan dengan orang lain, prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan, maka tingkat kinerja karyawan akan tinggi. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan dapat meningkatkan kariernya, oleh karena itu karyawan tersebut harus berusaha keras mengelola diri bukan pasrah kepada nasib. (Mariani & Sariyathi, 2017: 3542)

Motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap individu untuk bekerja, sehingga motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Selanjutnya, Motivasi adalah suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Terkait dengan konteks perusahaan, memberikan batasan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Ulfa et al., 2018: 73)

Berdasarkan pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan lebih produktif dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan, motivasi kerja seorang karyawan akan dapat membangkitkan gairah karyawan lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Ulfa et al. (2018: 73-74) yaitu:

1. Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja karyawan merupakan kesadaran yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang diwujudkan dalam sikap dan perbuatan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan perilaku karyawan pada saat mereka bekerja, tetapi juga menunjukkan realitas dan sering tidaknya ia bekerja (absen) yaitu waktu kerja yang hilang ketika karyawan tidak bekerja dan merupakan subjek disiplin yang dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dan motivasi kehadiran serta faktor lain dalam lingkungan *intern* dan *extern*. (Suwantara, 2014: 166)

Disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu “*discipline*“ yang berarti : “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan” dan “kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi didasarkan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesabaran. Dengan kata lain, menimbulkan keharusan-keharusan ataupun kewajiban atau hak yang wajib ditaati serta dihormati oleh para anggota kelompok atau organisasi tersebut masing-masing. Disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin dikaitkan dengan sangsi atau hukuman. (Suparno & Sudarwati, 2014: 16)

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan sesuai dengan *Standar Operating Procedur* (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa. Pemerintah sebagai sebuah organisasi tentunya memiliki upaya-upaya untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti halnya organisasi lain, Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi secara langsung mempermudah suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun

yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Mariani & Sariyathi, 2017: 3544)

Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. (Sahangggamu & Mandey, 2014: 516)

Berdasarkan pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

2.1.3.1 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini menurut pandangan Suwantara (2014: 166) yaitu:

1. Tingkat Kehadiran

Dalam upaya mengukur tingkat kehadiran karyawan berupa dari jam kerja, keterlambatan ataupun tidak masuk.

2. Pelaksanaan tugas

Suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan tugas sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

3. Wewenang dan tanggung jawab

Dasar untuk melakukan kegiatan/aktivitas dengan kewajiban dan tugas-tugas yang diterima atau dimilikinya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada tinjauan penelitian sebelumnya dibahas secara lengkap jurnal dan artikel yang mendukung sebagai dasar pembahasan interpretasi penelitian pada bahan sebelumnya. Pembahasan dan uraian penelitian sebelumnya dapat dibagi dalam beberapa bagian yakni: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Berikut ini akan dikemukakan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini. Sesuai dengan topik, maka penelitian terdahulu akan dikemukakan berkaitan dengan:

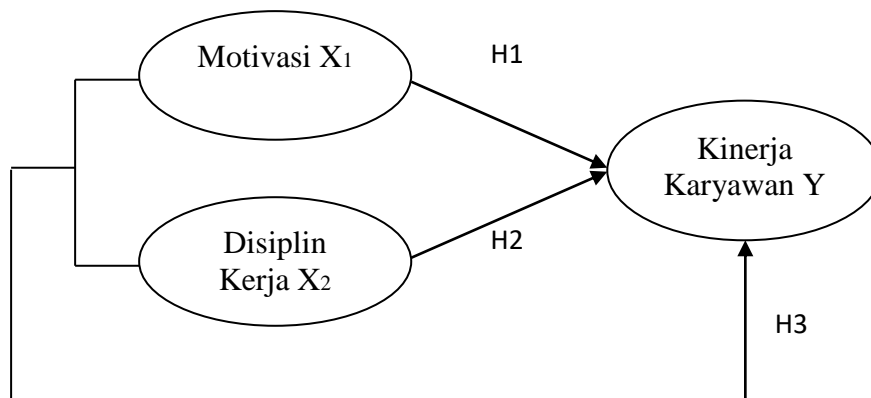
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	<p><i>The Influence of Work Discipline , Leadership , and Motivation on Employee Performance At Pt . Trakindo Utama Manado</i></p> <p>(Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Pt, kepemimpinan dan kerja disiplin.PT Trakindo Utama Manado)</p> <p>(Dapu, 2015)</p>	<p>X1: Work Discipline X2: Leadership X3: Motivation Y: Employee Performance</p>	<p><i>The conclusion of this research concluded as follows:</i></p> <p>1. Work discipline, motivation and leadership affect the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado. 2. Discipline working significant affect the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado. 3. Leadership significant affection the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado. 4. Motivation does not significant affect the performance of employees at PT. Trakindo Utama Manado.</p>
2	<p><i>The Impacts of Discipline, Motivation and Leadership in Makassar Lantamal Vi Office – Indonesia</i></p> <p>(Dampak disiplin, motivasi dan kepemimpinan di Makassar Lantamal Vi Office – Indonesia)</p> <p>(Thalib, 2015)</p>	<p>X1: Discipline X2: Motivation Y: Leadership</p>	<p><i>Discipline, motivation, and leadership impress the employees' performances at Makassar Lantamal office VI through either partially or simultaneously. This can be known from the significant value of partial regression coefficient (t-test) and simultaneity test (f-test) that is smaller than the value of $\alpha = 0.5\%$. Motivation factor affects more strongly the employees' performances at Makassar Lantamal office VI.</i></p>
3	<p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Penguyangan di Denpasar.</p> <p>(Mariani & Sariyathi, 2017)</p>	<p>X1: Motivasi X2: Komunikasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis penelitian maka dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar.</p>
4	<p>Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya</p>	<p>X1: Pelatih Kerja X2: Motivasi X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Kesimpulan dari penelitian ini:</p> <p>1. Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado 2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja</p>

	(Sahanggamu & Mandey, 2014)		pegawai Bank Dana Raya Manado 3. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado 4. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado Saran
5	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. (Suparno & Sudarwati, 2014)	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja X3: Kompetensi Y1: Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan tentang beberapa hal antara lain sebagai berikut: 1. Hasil analisis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} 21.729 > 2,76$ probabilitas sebesar dengan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti motivasi, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Sragen. Kabupaten

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi Batam.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2012: 64)

Adapun hipotesis yang dapat dijelaskan berdasarkan dari kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi Batam.

H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi Batam.

H₃: Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi Batam.

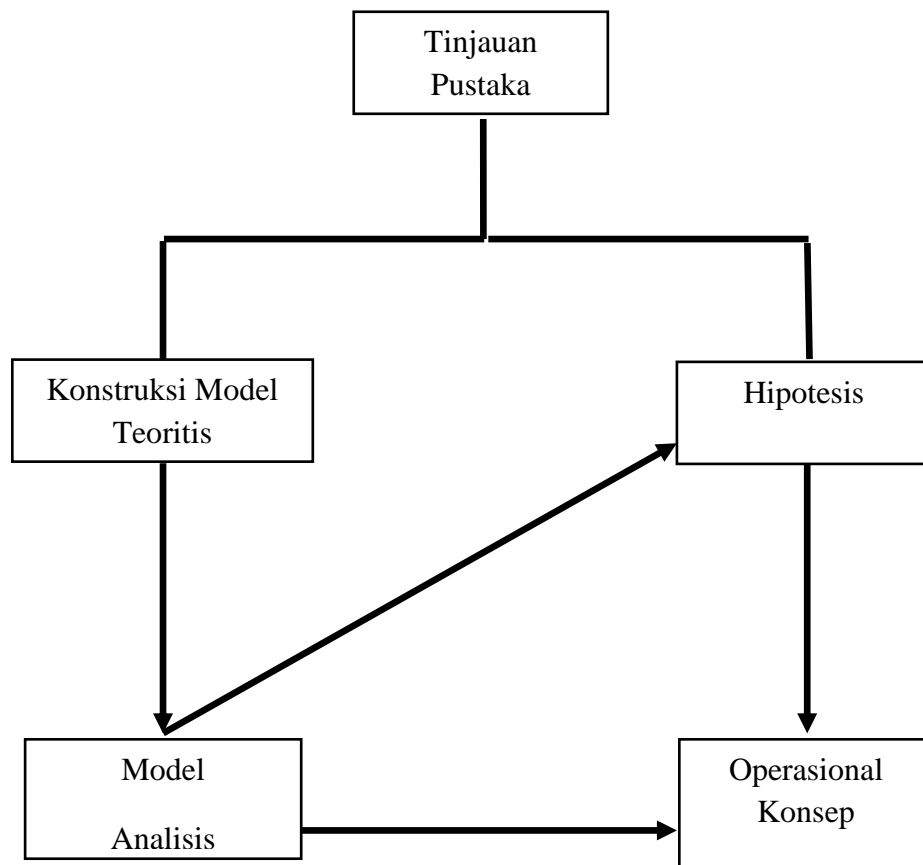
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian terdapat dua pendekatan untuk membedakan suatu penelitian. Kita mengenalnya dengan istilah kualitatif dan kuantitatif. Secara tradisional terdapat jurang antara kualitatif dengan kuantitatif, dimana masing-masing memiliki paradigma yang berbeda. (Sugiyono, 2012: 2)

Adapun penelitian ini menggunakan desain penelitian secara deskriptif kuantitatif yaitu mendapatkan gambaran mengenai permasalahan (keadaan) untuk mengetahui keberadaan suatu masalah, besarnya masalah dan luasnya masalah dan pentingnya masalah yang akan diteliti.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Sumber: Prasetyo (2011: 65)

Penelitian dilakukan dengan menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu suatu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden individu. Dengan membuat angket kepada responden (karyawan) yang akan menjawab pernyataan-pernyataan tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT Logistik Sukses Abadi Batam.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2012: 38)

Penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyono (2012: 28). Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi. Variabel ini juga disebut sebagai variabel *predictor* yaitu variabel yang berperan untuk memprediksi fluktuasi nilai dari variabel tergantung. Maksudnya dengan menggunakan nilai variabel bebas, maka kita dapat memprediksi besar kecilnya nilai variabel tergantung. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2).

Tabel 3.1 Operasi Variabel Independen

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi(X_1)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Sahanggamu & Mandey, 2014:516)	1. Partisipasi 2. Komunikasi 3. Perhatian	Skala Likert
Disiplin Kerja (X_2)	Disiplin adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Suwantara, 2014:166)	1. Tingkat Kehadiran 2. Pelaksanaan tugas 3. Wewenang dan tanggung jawab	Skala Likert

3.2.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2012: 29)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan.

Tabel 3.2 Operasi Variabel Dependen

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau kriteria yang telah disepakati bersama. (Mariani & Sariyathi, 2017:3541)	1. Efektivitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan Tanggung Jawab (<i>Authority dan Responsibility</i>) 3. Inisiatif (<i>Initiative</i>)	Skala Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di PT Logistik Sukses Abadi Batam dengan jumlah 105 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga merupakan sebagian dari karyawan yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga

diharapkan dapat mewakili populasinya. Sehingga sampel memiliki karakteristik yang dianggap mewakili populasi.

Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. (Sugiyono, 2012: 81)

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, menggunakan metode sensus artinya mengambil seluruh populasi yang akan ada, karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel dan sampling. (Prihantoro, 2015: 35)

Berdasarkan data yang diberikan dari pihak PT Logistik Sukses Abadi Batam dengan jumlah sampel sebesar 105 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Pengumpulan data dibagi menjadi dua yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak

langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Pada penelitian ini dikemukakan pengumpulan data berdasarkan tekniknya kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung. (Sugiyono, 2012: 142)

Pada penelitian ini digunakan kuesioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5 untuk mewakili pendapat responden seperti sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, tidak setuju sampai dengan setuju, dan sebagainya.

Tabel 3.3 Skala *Likert* pada Teknik pengumpulan data

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup	C	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2012: 133)

Dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk di isi. Dengan demikian, peneliti akan memperoleh data atau fakta yang bersifat teoritis yang memiliki hubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Terdapat beberapa dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif, dan statistik *inferensial*. Statistik *inferensial* meliputi statistik parametris dan statistik nonparametris. Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi atau program statistik yaitu program SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) versi 21. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan, pengaruh antara variabel-variabel independen dan dependen di dalam penelitian ini.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan informasi profil responden seperti demografi responden, yang terdiri dari: jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Uji statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyajikan informasi seperti rata-rata, minimum, maksimum dan lainnya.

Skor terendah diperoleh melalui hasil perhitungan bobot terendah dikalikan jumlah sampel, sedangkan skor tertinggi diperoleh melalui bobot tertinggi dikalikan jumlah sampel. Dalam mengukur hipotesis penelitian ini, rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RK = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Persamaan Analisis Deskriptif

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif item

Berdasarkan rumus tersebut maka diperoleh jumlah rentang skala sebagai berikut:

$$RK = \frac{105(5 - 1)}{5}$$

$$RK = 105 \times 4 / 5 = 84$$

Jadi kelas rentang skala pada penelitian ini adalah:

Tabel 3.4 Rentang Skala

N	Rentang Skala	Kriteria
11	105,00 – 189,00	Sangat Tidak Setuju
22	189,01 – 273,00	Tidak Setuju
33	273,01 – 357,00	Cukup Setuju
44	357,01 – 441,00	Setuju
55	441,01 – 525,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2012: 133)

Berdasarkan tabel 3.4 di atas setiap satu rentang skala mewakili tiga variabel yaitu X_1 , X_2 dan Y .

3.5.2 Uji Kualitas Data

Menurut Wibowo (2012: 34) pada prinsipnya tujuan penelitian adalah ingin mengetahui, menganalisis atau mensintesis suatu fenomena yang ada disekitar peneliti. Di dalamnya peneliti ingin mengungkapkan aspek-aspek, atribut atau variabel-variabel yang ingin diteliti. Untuk keperluan ini maka peneliti membutuhkan alat ukur atau skala atau seperangkat alat uji untuk mengukur dan memaknai apa yang akan diteliti.

Jika suatu penelitian diungkapkan dengan menggunakan alat ukur yang tidak semestinya dan tidak dapat diandalkan sebagai alat ukur, hal ini akan dapat mengarahkan pada pengambilan kesimpulan yang salah. Akibat dari pengambilan kesimpulan yang salah ini maka dapat berakibat buruk dalam pengambilan

keputusan terhadap suatu problem atau masalah yang sedang dihadapi. Kesimpulan yang salah dapat menyesatkan dan pada akhirnya akan dapat membawa hal buruk bagi pengguna informasi tersebut.

Dalam mengatasi hal tersebut, maka diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang menyangkut pada ketepatan alat ukur itu sendiri.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012: 121) menyatakan instrumen yang *valid* berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu *valid*. *Valid* berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang *valid* dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur berat.

Menurut Wibowo (2012: 35) uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat mengetahui apakah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuesioner atau skala, apakah *item* yang ada pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas *item* yang ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap skor total *item*. Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor

item dengan skor total *item*. Dari hasil perhitungan korelasi akan dapat dicapai suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu *item* dan untuk menentukan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak. Dalam melakukan kelayakan atau tidaknya suatu *item* yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*.

Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}} \quad \text{Rumus 3.2 Person Product Moment}$$

Keterangan:

r_{xy}	=	Koefisien validitas
N	=	Jumlah subjek
X	=	Nilai pembanding
Y	=	Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012: 121) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Wibowo (2012: 52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

Metode uji *Cronbach's Alpha* sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala Likert (*scoring scale*), misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r tabel $df = (\alpha, n - 2)$.

Menurut Wibowo (2012: 52) untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum a_b^2}{a_1^2} \right] \quad \textbf{Rumus 3.3 Cronbach's Alpha}$$

Keterangan:

r_{11}	=	Reliabilitas instrument
k	=	Jumlah butir pertanyaan
$\sum a_b^2$	=	Jumlah varian pada butir
a_1^2	=	Varian total

Menurut Wibowo (2012: 53) nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Wibowo (2012: 61) uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *best linear unbiased estimator* atau *BLUE* terpenuhi.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut Wibowo Wibowo (2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas data digunakan untuk melakukan pengujian data observasi apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai *Kolmogrov-Smirnov*. Kurva nilai *Residual* terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai *Kolmogrov-Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$.

3.5.3.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Wibowo (2012: 87) di dalam persamaan regresi tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel

bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinieritas itu berarti sesama variabel bebas terjadi korelasi.

Gejala multikolinieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinieritas. Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model dapat dikatakan tidak terjadi Multikolinieritas, jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 , angka ini dilihat pada tabel *Coefficients*.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (2012: 89) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi, metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara *standardized residual predicted value (ZPRED)* dengan *studentized residual (SRESID)*, ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* anatar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya)

Dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Nilai R^2 mempunyai interval mulai dari 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar R^2 (mendekati 1), semakin baik model regresi tersebut. Semakin mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabilitas dari variabel independen.

$$R^2 = \frac{\sum(Y^* - \bar{Y})^2 / k}{\sum(Y - Y^*)^2 / k} = \frac{\text{Jumlah kuadrat}_{regresi}}{\text{Jumlah kuadrat}_{total}}$$

Rumus 3.4 Rumus untuk memperoleh R^2

Keterangan:

Y = Nilai pengamatan

Y^* = Nilai Y yang ditaksir dengan menggunakan model regresi

\bar{Y} = Nilai rata-rata pengamatan

k = Jumlah variabel independen

3.5.4.2 Uji Regresi Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Di dalam penggunaan analisis ini

beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan.

Penggunaan model regresi sebagai alat uji akan memberikan hasil yang baik jika dalam model tersebut, data memiliki syarat-syarat tertentu atau dianggap memiliki syarat-syarat tersebut. Diantaranya syarat tersebut adalah data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval rasio, data memiliki distribusi normal, memenuhi uji asumsi klasik.

Menurut Wibowo (2012: 127) regresi linier berganda dinotasikan sebagai berikut:

$$Y^{\wedge} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Rumus 3.5 Regresi Linier Berganda

Keterangan:

- Y^{\wedge} = Variabel dependen (variabel respons)
- a = Nilai konstanta
- b = Nilai koefisien regresi
- x_1 = Variabel independen pertama
- x_2 = Variabel independen kedua
- e = Error

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk pengambilan keputusan hipotesis dengan melihat angka signifikan. “Jika angka signifikan $< 0,05$, maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian tersebut”.

Menurut Sugiyono (2012: 108) Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.6 Uji t}$$

Dimana : r = Koefisien regresi
 n = jumlah responden
 t = Uji hipotesis

Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

1. Menemukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a)

H_0 : $b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

H_a : $b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan tingkat berpengaruh dengan tabel
3. Mencari t hitung dengan rumus dibawah ini.
4. Kriteria Penilaian

Bila (*P Value*) < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Bila (*P Value*) > 0,05, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.5.5.2 Uji F

Menurut Sugiyono (2012: 109) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara terhadap variabel dependen secara simultan yang diuji dengan cara signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)(n-k)} \quad \text{Rumus 3.7 Rumus untuk memperoleh F hitung}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variabel nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Perumusan hipotesis

$H_0: b_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

$H_a: b_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

2. Menentukan nilai kritis dalam distribusi F dengan tingkat berpengaruh (α)

5% dan *Degree of Freedom (DF)*.

3. Melihat F hitung dengan rumus dibawah ini.

4. Kriteria Penilaian

Bila (*P Value*) $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel dependen.

Bila (*P Value*) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Logistik Sukses Abadi Batam yang terletak di di Ruko Eden Park Blok D No 22 Kota Batam, Kepulauan Riau. Penelitian ini dilakukan kepada responden.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 27 September 2018 sampai dengan tanggal 14 Desember 2018. Pengumpulan data dilakukan pada jam kerja.

Metode riset yang akan dipakai adalah metode survei untuk mendapatkan data dari tempat secara alamiah dan melakukan perlakuan dalam pengumpulan datanya dengan mengedarkan kuesioner kepada para karyawan.

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

Keterangan	September	Oktober	November	Desember
Perancangan				
Studi Pustaka				
Penentuan Metode Penelitian				
Penyusunan Kuesioner				
Penyerahan Kuesioner				
Analisis Hasil Kuesioner				
Kesimpulan				

Sumber: Diolah oleh penelitian (2018)