

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MATAHARI DEPARTMENT STORE
KEPRI MALL BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Maria Selviana Mbaru
140610111**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MATAHARI DEPARTMENT STORE
KEPRI MALL BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Maria Selviana Mbaru
140610111**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Maria Selviana Mbaru

NMP/NIP : 140610111

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya yanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 09 Februari 2019

Maria Selviana Mbaru

140610111

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MATAHARI DEPARTMENT STORE
KEPRI MALL BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Maria Selviana Mbaru
140610111**

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

Batam, 09 Februari 2019

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

ABSTRAK

Di era globalisasi sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara individu maupun dalam kelompok, dan sumber daya manusia merupakan pendorong utama untuk kelancaran kegiatan suatu organisasi. Bahkan kemajuan perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Tujuan penulisan Skripsi ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial (Uji T) dan secara simultan (Uji F) antara variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner setiap responden sebanyak 110 responden, Teknik analisis yang digunakan disini adalah *accidental* dan menggunakan program SPSS versi 20 sebagai pengolahan data statistik. Hasil penelitian berdasarkan uji T untuk disiplin kerja (X1) memiliki thitung $6,645 >$ ttabel $1,659$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja (X2) memiliki nilai thitung $2,090 >$ ttabel $1,659$ dan nilai signifikan $0,039 < 0,05$, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji F memiliki Fhitung $58,702 >$ Ftabel $3,08$, dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In the era of globalization of human resources has an important role both individually or in groups, and human resources is the main driver for the smooth running of an organization's activities. "The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance" The purpose of this paper is to determine the partial influence (Test T) and simultaneously (Test F) between work Discipline variable (X1) and Motivation work (X2) on employee performance (Y) at PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam. The research method used is descriptive research method with quantitative approach. Data collection technique was done by distributing questionnaire kemasing each respondent counted 110 respondents, and using SPSS version 20 program as statistical data processing. The result of research based on T test for work discipline (X1) has tcount 6,645 > ttabel 1,659 and significant value 0,000 < 0,05, meaning work disciplinen variable have significant effect to employee performance while work motivation (X2) has value tcount 2,090 > ttabel 1,659 and significant value 0,039 < 0,05, meaning work discipline variable have an effect on signifikan to employee performance. And F test result has Fcount of 58,702 > Ftable 3,08, it can be interpreted that work motivation variable (X1) and work discipline (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y).

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

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada program studi Manajemen Perbankan Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Kaprodi Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Bapak Suhardi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak membimbing dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Staff dan Civitas Universitas Putera Batam yang telah memberikan banyak pengetahuan kepada penulis.

6. Ibu Theresia Yonna selaku Supervisor Operasional yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian pada PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam.
7. Kedua orang tua tercinta Paulinus Bela dan Helena Lida terima kasih untuk setiap do'a restu, kasih sayang, kesabaran, dan dukungan moral serta financial yang tiada henti selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Saudara-saudara saya Maria Ilmeda Mboko, dan Will Helmus Bidi
9. Teman-teman Seangkatan 2014
10. Sahabat-sahabat seperjuanganku wawan, Sudirmanto, Agus, Dachi, Arjun, Aris, Marinus, Suriani, Susanti, Josua, Maria, Celsi, Sri pesek, Marhayati, Kak Mei Novelia Pandiangan, Mei Manik, Merdi, Dinyus, Dita Prayunia, Nova Damauli Bakara, Nova Pandiangan, Sartika, Desi Sihombing, Nina, Weni, Welni tempatku belajar lebih dalam tentang makna persahabatan, kerjasama, keluh kesah, kekecewaan, inspirasi, semangat, keceriaan, keberhasilan, kebanggaan, dan keharuan. Semoga persahabatan kita untuk selamanya.
11. Dan seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan taufik dan hidayah-Nya, Amin.

Batam, 09 Februari 2019

Maria Selviana Mbaru

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah	11
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1 Manfaat Teoritis	13
1.6.2 Manfaat Praktis.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Kinerja.....	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Disiplin.....	16
2.1.2.1 Bentuk-Bentuk Disiplin	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Kedisiplinan.....	19
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	20
2.1.3 Motivasi.....	21
2.1.3.1 Teori Motivasi.....	24
2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis.....	29

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Desain Penelitian	30
3.2	Operasional Variabel	30
3.2.1	Variabel Independen.....	30
3.2.2	Variabel Dependen	32
3.3	Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1.	Populasi	33
3.3.2	Sampel	33
3.4	Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.1	Data Primer.....	35
3.4.2	Studi Pustaka	36
3.5	Metode Analisis Data	36
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	36
3.5.2	Uji Kualitas Data	38
3.5.2.1	Uji Validitas Data	39
3.5.2.2	Uji Realibilitas.....	40
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	42
3.5.3.1	Uji Normalitas	42
3.5.3.2	Uji Heteroskedastisitas	43
3.5.3.3	Uji Multikolinearitas.....	44
3.5.4	Uji Pengaruh.....	44
3.5.4.1	Regresi Linear Berganda	44
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2)	45
3.5.5	Uji Hipotesis.....	45
3.5.5.1	Uji T.....	45
3.5.5.2	Uji F.....	47
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	48
3.6.1	Lokasi Penelitian	48
3.6.2	Jadwal Penelitian	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Profil Responden	50
4.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.2	Responden Berdasarkan Usia	51
4.1.3	Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	51
4.2	Hasil Penelitian.....	52
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	52
4.2.1.1	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1).....	52
4.2.1.2	Deskriptif Motivasi Kerja (X2)	55
4.2.1.3	Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.2.2	Uji Kualitas Data	59
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas	59
4.2.2.2	Hasil Uji Realibilitas Data.....	62

4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	65
4.2.3.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.2.3.3	Hasil Uji Multikolinearitas	68
4.2.4	Uji Pengaruh.....	68
4.2.4.1	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	69
4.2.4.2	Hasil Koefisien Determinasi(R^2)	70
4.2.5	Uji Hipotesis	71
4.2.5.1	Hasil Uji T (Parsial).....	71
4.2.5.2	Hasil Uji F (Simultan)	73
4.3	Pembahasan	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	77
5.2	Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

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

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Absensi Ketidakhadiran Karyawan	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1	Indikator Variabel Disiplin Kerja	31
Tabel 3.2	Indikator Variabel Motivasi Kerja	32
Tabel 3.3	Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.4	Skala Likert.....	36
Tabel 3.5	Range Validitas.....	39
Tabel 3.6	Indeks Koefisien Realibilitas	42
Tabel 3.7	Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Lama bekerja.....	51
Tabel 4.4	Deskriptif X1.1	53
Tabel 4.5	Deskriptif X1.2	53
Tabel 4.6	Deskriptif X1.3	53
Tabel 4.7	Deskriptif X1.4	54
Tabel 4.8	Deskriptif X1.5	54
Tabel 4.9	Deskriptif X1.6	54
Tabel 4.10	Deskriptif X1	55
Tabel 4.11	Deskriptif X2.1	55
Tabel 4.12	Deskriptif X2.2	56
Tabel 4.13	Deskriptif X2.3	56
Tabel 4.14	Deskriptif X2.4	56
Tabel 4.15	Deskriptif X2	57
Tabel 4.16	Deskriptif Y1	57
Tabel 4.17	Deskriptif Y2	58
Tabel 4.18	Deskriptif Y3	58
Tabel 4.19	Deskriptif Y4	58
Tabel 4.20	Deskriptif Y	59
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	61
Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	62
Tabel 4.24	Indeks Koefisien Reliabilitas	63
Tabel 4.25	Hasil Uji Reliabilitas X1	63
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas X2.....	64
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas Y	64
Tabel 4.28	Hasil Uji Kolomogorov Smirnov.....	66
Tabel 4.29	Uji Multikolinearitas.....	68

Tabel 4.30	Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.31	Hasil Uji R^2	71
Tabel 4.32	Hasil Uji T	72
Tabel 4.33	Hasil Uji F.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Histrogram Normalitas.....	65
Gambar 4.2 Standar Residual PP Plot.....	66
Gambar 4.3 Scatterplot	67

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	34
Rumus 3.2 Rumus Korelasi Pearson.....	40
Rumus 3.3 Rumus Cronbach's Alpa.....	41
Rumus 3.4 Rumus Uji R^2	45
Rumus 3.5 Rumus Uji T.....	46
Rumus 3.6 Rumus Uji F.....	47

Batam, 09 Februari 2019

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari kata sumber daya manusia tidak asing didengar lagi. Sumber itu sendiri merupakan rangkuman atau sebuah informasi yang kita peroleh dari orang-orang atau seperti majalah, koran, media sosial, dan lain-lain. Daya itu sendiri adalah kecepatan kita atau orang dalam melakukan suatu usaha. Sedangkan manusia adalah orang yang menjalankannya. atau suatu organisasi yang menjalankan suatu kegiatan yang ada di sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia disini tidak lain adalah karyawan atau manjer atau para staf, atau orang-orang yang ada disekitar lingkungan perusahaan atau populasi yang ada disebuah perusahaan. Kinerja karyawan sangat diperlukan disebuah perusahaan. Semakin baik kinerja disebuah perusahaan maka semakin tinggi tinggi popularitas sebuah perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka mengganggu reputasi sebuah perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan tergantung pada apa yang di kerjakan oleh karyawan itu sendiri, misalkan ada masalah pribadi, atau masalah di tempat kerja dengan sesama patner, atau tidak mendapatkan target karena alasannya yang bermacam-macam atau yang sering kali terjadi adalah mix komunikasi.

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari apa yang dikerjakan, dan apa yang di perbuat. Karyawan di tuntutan untuk menaati semua peraturan yang di buat

perusahaan, dan sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia disini tidak lain adalah tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Dengan peningkatkan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif. Karyawan disini sebagai peran utama dalam menjalankan roda kehidupan sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berdiri sendiri. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan semangat kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan disini ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan. Lebih rill nya lagi untuk menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. sistem ini bukan hanya peraturan perusahaan atau standar yang ada melainkan juga menandai orang-orang yang ikut langsung. Kita perlu menyadari bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk kita dan semua tingkat manajemen perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dimiliki oleh sumber daya manusia antara lain adalah karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Apapun majunya sebuah teknologi, informasi yang sedang berkembang, tersedianya bahan baku, namun jika tanpa sumber daya manusia sulit sekali bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. (Wiraawan, 2009: 5).

PT Matahari Department Store adalah pilihan disetiap Negara termasuk Indonesia karena bidangnya dalam mempromosikan barangnya yang bermutu.

Matahari memiliki jaringan yang sangat luas dan seakan ingin bermitra dengan orang-orang terpercaya di seluruh Indonesia dan luar negeri untuk menyiapkan kombinasi barang-barang yang berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh seluruh konsumen. Perusahaan yang modern menjadikan PT matahari sebagai pengalaman berbelanja yang membuat semua konsumen datang kembali dan membantu menjadikan matahari sebagai department store pilihan semua orang. Toko pertama yang merupakan toko pakaian anak-anak di buka di daerah Pasar Baru Jakarta pada tanggal 24 Oktober 1958. Sejak saat itulah, Matahari berencana melebarkan sayapnya dengan membuka department store yang best pertama di Indonesia yang jatuhnya pada tahun 1972.

Gerai-gerai Matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai department store pilihan dikalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat. Kinerja karyawan PT Matahari Department Store sangat di harapkan. Ketika kinerja disebuah perusahaannya baik maka, produktivitas perusahaannya secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaannya akan dapat mencapai visi dan tujuannya yang menjadikan perusahaannya yang multi talenta dan professional serta mandiri.

Gerai pertama yang merupakan toko pakaian anak-anak dibuka di daerah Pasar Baru Jakarta pada tanggal 24 Oktober 1958. Sejak saat itu, Matahari berekspansi melebarkan jejaknya dengan membuka department store modern pertama di Indonesia tahun 1972 dan selanjutnya mewujudkan keberadaannya diseluruh tanah air (“Annual Report PT Matahari Department Store,” n.d.).

Sejak itu, jaringan ritel Matahari telah tersebar ke 151 tokoh di 70 kota berikut gerai online Matahari Store. Dengan mempekerjakan lebih dari 50.000 orang dan 80% pembelian langsung dan konsinyasi produk yang berasal dari sekitar 850 pemasok lokal, Matahari telah menjadikan dirinya sebagai merek asli nasional. Perseroan melakukan spin off dari PT Matahari Putra Prima Tbk untuk membentuk sebuah entitas baru, yakni PT Matahari Department Store Tbk (Matahari) di tahun 2009. Penawaran umum Asia Color Company Limited dan PT Multipolar Tbk atas saham-saham Matahari di tahun 2013 telah menarik perhatian para investor global dan meningkatkan kepemilikan publik di dalam perseroan dari 1,85% ke 47,35% per tanggal 23 maret 2013 (“Annual Report PT Matahari Department Store,” n.d.).

Selain memberikan perseroan profil yang lebih tinggi di Indonesia maupun luar negeri, kegiatan ini juga telah memperkuat likuiditas perdagangan saham Matahari di BEI, memperluas akses pembiayaan pasar modal domestik dan internasional, serta membuatnya memenuhi syarat untuk memperoleh pengurangan tarif pajak penghasilan sesuai peraturan pajak yang berlaku di Indonesia.

Tingkat manajemen serta organisasi lainnya menuntut karyawannya untuk mampu menyelesaikan tugas atau tanggung jawab secara efisien dan efektif. Tingkat keberhasilan karyawan di ukur melalui puas atau tidaknya konsumen, ada keluhan, dan tercapainya target yang optimal. Semua karyawan PT Matahari Department Store kinerjanya di ukur melalui apakah dia menyelesaikan tugasnya secara efisien atau nggak, tercapainya target dan penjualan barang-barang dan berkurangnya jumlah barang yang rusak dalam setiap periode.

Absensi karyawan di perusahaan sangat penting, karena dari absensi itu kita bisa melihat apakah kinerja karyawannya tinggi apa nggak. Berikut ini terlihat tingkat disiplin kerja karyawan PT Matahari Department Store yang dinyatakan dalam jumlah absensi.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam

Periode Januari-Desember 2017

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi Karyawan			
			Sakit	Izin	Alpha	Jumlah
1.	Januari	250	2	-	3	5
2.	Februari	250	1	1	2	4
3.	Maret	250	1	2	-	3
4.	April	250	2	1	1	4
5.	Mei	250	2	3	2	7
6.	Juni	250	3	4	3	10
7.	Juli	250	1	2	1	4
8.	Agustus	250	-	3	2	5
9.	September	250	2	3	-	5
10.	Oktober	250	1	3	2	6
11.	November	250	2	3	2	7
12.	Desember	250	4	3	4	11
		Jumlah	21	28	22	71

Sumber : Data PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam , 2017

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juni dan Desember yaitu masing-masing 10 dan 11. Hal ini karena adanya pengaruh banyaknya hari libur sehingga banyaknya diantara karyawan yang memperpanjang hari libur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Dengan adanya hal tersebut diatas maka sangat erat kaitannya antara disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut. Karyawan yang kurang menaati peraturan yang di buat oleh perusahaan, tentang keterlambatan.

PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam memiliki fasilitas yang sangat bagus, serta memiliki karyawan yang ramah terhadap pelanggan atau konsumen. Setiap berbelanja di PT Matahari kita mendapatkan diskon, seberapa persen itu tergantung dari perusahaannya. Ketika kita berbelanja di PT Matahari Department Store Kepri Mall, hal yang pertama di lakukan karyawannya yaitu mempromosi produk yang ada dan mempromosi kinerja karyawannya kepada yang lain, sejauh ini tingkat promosi kerja karyawan PT Matahari Department Store sangat minim. Oleh karena itu di harapkan pimpinan perusahaan harus menyadari pentingnya promosi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawannya.

Jika perusahaan sudah menyadarinya dan mempertimbangkan semuanya maka perusahaan akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan dan merugikan perusahaan seperti: tidak adanya semangat kerja, adanya

keluhan, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi dan bahkan ada masalah-masalah yang lain. Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang karyawan atas hasil kerjanya, maka perusahaan harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja.

Menurunnya kualitas kinerja karyawan berdampak buruk terhadap kualitas barang (aksesoris yang usak, berwarna baju yang luntur, sobek dan lain-lain). Hal ini mengakibatkan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas dan dampaknya sudah pasti pekerjaan yang lain. Pengamatan yang dilakukan selama 3 hari di awal masuk pagi biasanya di bagian locker karyawannya berdiri sambil main hp dan internet selama kurang lebih 5-10 menit, lalu ngobrol bareng dan seterusnya. Hal ini diakibatkan menundanya suatu pekerjaan yang biasanya diselesaikan lebih awal jadinya lama, trust mix komunikasi dan kerja sama antara karyawan.

Kinerja karyawan saat ini sangat menurun akibatnya karena tingginya kehadiran karyawan. Mudiiartha, (2015: 93) dinyatakan jumlah dari absensi 2-3% per bulan masih bisa dikatakan baik. Logikanya kalau kinerja karyawan turun otomatis hal ini sangkut pautnya dengan karyawan yang jarang masuk, bisa dikatakan dalam akhir-akhir ini.

Dari hasil wawancara pihak penulis dengan manajemen bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan PT Matahari Department Store terbilang tinggi. Hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen tersebut menunjukkan bahwa terdapat

indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di PT Matahari Department Store yang dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang masih tinggi.

Dalam pelatihan Hasibuan, (2008: 213) menurut pendapatnya disiplin yaitu orang yang menaati peraturan serta norma dan bersedia mematuhi aturan yang ada, Matahari Department Store selama ini, merasa sebagian dari karyawannya itu belum menaati peraturan yang ada. Misalkan ni, karyawannya itu merrassa keberratan dengan aturan yang ada dan baru diterapkan perusahaannya itu. Berikut isi peraturannya, karyawan tidak boleh masuk ke ruang kerja apabila mereka telat dari 5 menit. Karena 5 menit itu berharga sekali. Ada pun sanksinya yaitu, tergantung kesalahan yang dibuat sama karyawannya.

Bagi karyawan peraturan seperti itu sangat memberatkan terlebih karyawan PT Matahari Department Store yang berasal dari luar kota untuk berangkat kerja sebagian besar menggunakan transportasi umum, Selama penulis melakukan observasi karyawan pada bagian kantor kurang menaati tata tertib berpakaian dengan benar, seperti mengganti alas kaki, ketika datang dan pulang kantor memakai sepatu sedangkan pada saat di kantor ganti memakai sandal jepit.

Sementara dalam penelitian teori hirarki dari Abraham Maslow yang di jabarkan (Garniwa, 2007: 102) Motivasi merupakan suatu kebutuhan seseorang dalam merasa aman untuk mencapai suatu tujuan. PT Matahari Department Store, selama ini ibartakan belum mendapat apa yang mereka inginkan misalkan, gaji atau bonus yang di berikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan selama ini. Peraturan yang dibuat perusahaan, mengenai keterlambatan itu. Di antara

banyak karyawan ada sebagian karyawan mengeluh tentang beban kerja yang tinggi. Beban kerja karyawan yang tinggi itu tergantung dari jumlah bonus yang didapat. Selain itu, ada faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun yaitu faktor gaji mulai dari tingkat SMA, sederajat dan sarjana. Dari informasi yang saya peroleh, kebanyakan atasannya dilihat kurang memiliki kedekatan SMA bawahannya. Beban kerja yang tinggi tidak diikuti dengan jumlah insentif atau kompensasi yang seimbang dari perusahaan, serta asuransi BPJS hanya diberikan kepada karyawan tetap, menurut hasil wawancara kepada karyawan terdapat pegawai yang sudah kerja 4 tahun juga belum sepenuhnya diangkat menjadi pegawai tetap masih bersifat kontrak atau buruh harian.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara oleh pihak perusahaan adalah faktor gaji, karyawan PT Matahari Department Store mulai dari tingkat SMA, dan Sarjana gaji tidak dibedakan, perbedaan gaji di perusahaan tersebut adalah jenjang karir, selain itu promosi kerja juga jarang dilakukan, dan pembagian pekerjaan dilakukan oleh perusahaan, sedangkan setiap individu mempunyai karakter berbeda-beda, tidak jarang karakter yang berbeda itu menimbulkan ketidakcocokan antar karyawan yang mengakibatkan kurang kompaknya dalam bekerja, menurunnya motivasi karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak manajemen PT Matahari Department Store pada pra survey di peroleh informasi bahwa manajer tingkat menengah kelas supervisor di lihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan

yang dipimpinnya dan juga kurang intes dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang. Oleh sebab itu diharapkan manajer perusahaan atau tingkat supervisor untuk memperhatikan karyawannya dan memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawannya sehingga ada semangat dalam bekerja dan menuntut karyawannya dalam bekerja dengan ulet sehingga tercapailah misi dan tujuan sebuah perusahaan, dimana tujuannya yaitu menjadikan perusahaan yang berkompeten dibidang mana pun dan dapat bersaing sehat dengan perusahaan PT Matahari Department Store yang lain.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di PT Matahari Department Store ini. Pada penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan (Yakub, 2014) menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Namun belum ada penelitian yang dilakukan di PT Matahari Department Store sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin dari karyawan rendah
2. Menurunnya kualitas produk pakaian yang diproduksi mengindikasikan bahwa kinerja karyawan menurun
3. Rendahnya motivasi kerja terhadap karyawan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, kita melihat bahwa ada kaitannya antara Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam.

1.4 Rumusan Masalah

bagaimana telah diuraikan pada latar belakang masalah, secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada rumusan masalah, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Matahari Department Store
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Matahari Department Store
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Matahari Department Store

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT Matahari Department Store.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi penelitian dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Wirawan, (2009: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Bangun, (2012: 99) menyatakan suatu pekerjaan akan di capai seseorang bila hasil dari kinerjanya itu baik, persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasanya disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kinerja menurut Mangkupraawira, (2011: 121). Seseorang yang bersedia atau kelompok dalam menjalankan kegiatan serta menyesuaikan tanggung jawabnya serta hasil sesuai apa yang diharapkan.

Kinerja yang kompereshif disini adalah berupa pengertian yang dapat memberikan yang terbaik. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaartikan dengan prestasi kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasarnya maupun prosesnya. Sinambela, (2011: 136), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefenisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas

yang dibebankan kepadanya. Menurut Couilter dan Robbiins. dalam Suharrdi, (2015) hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan.

Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok organisasi dalam mencapai targe, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, (Sinambela, 2011: 5).

Menurut Mangikunegara, n.d. dalam Suhardi, (2015) mengenai hasil yang diperoleh seseorang atas kerja kelompok secara berkualitas dan bermanfaat dan untuk melaksanakan tugasnya menurut aturan yang ada.

Menurut Rivai dalam M. Yussuf, (2014: 547) adalah tingkat keberhasilan seseorang dilihat dari tugas yang di jalankan seseorang dalam periode tertentu serta membandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang terlebih dahulu sudah di sepakati atau di tetapkan..

Dari pengertian diatas bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan untuk mencapainya seseorang perlu melakukan tugasnya dengan sebaik mungkin. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa defenisi kinerja adalah hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja pada penelitian ini diangkat menurut pandangan Setiawan, (2014: 147) adalah sebagai berikut:

1. Tepat dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu yang baik dan tidak buruk ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Kehadiran Karyawan di lihat dari tingkat atau jumlah pegawai dalam suatu periode.
4. Kerja sama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna serta hasil yang layak.

2.1.2 Disiplin Kerja

Dalam bahasa inggris disiplin artinya *discipline* atau “penganut”, “pengajaran”, atau “latihan” dan sebagainya. orang-orang yang tergabung dalam sebuah organisasi akan takut pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan disiplin disini dengan kata lain peraturan yang dibuat oleh seseorang untuk menaati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Didalam sebuah organisasi, diperlukan suatu pembinaan bagi karyawan untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang tak di harapkan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi. Menurut Simamora (2008: 234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau proses. Para manejer

disini mereka menggunakan disiplin kerja ini untuk berkomunikasi secara langsung dengan para bawahannya atau karyawannya sebagai bentuk upaya untuk meningkatkan atau mengubah perilaku, untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat Nawawi Hadad dalam Hartatik Indah Puji, (2014: 183) yang menyatakan disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang telah disetujui bersama agar kegiatannya atau pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Disiplin kerja menurut Sustrisno dalam Sinambela (2012) adalah sikap, tingkah laku organisasi yang tertulis dan tidak tertulis telah memenuhi aturan untuk memenuhi tingkat disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan, atau dengan kata lain suatu peraturan yang wajib ditaati sesuai dengan perilaku didalam suatu lingkungan kerja. Disiplin kerja ditujukan bagi karyawan dan menghendaki ditaatinya sebagian besar peraturan-peraturan oleh karyawan yang sasarannya bukan pada hukuman bersifat fisik tetapi pada perubahan tingkah laku.

Menurut Nitisetimo dalam Susanti, (2017: 426) kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan aturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. kedisiplinan merupakan bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Dari uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Bentuk – Bentuk Disiplin

Setiap perusahaan menerapkan disiplin yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan yang dilakukan pemimpinnya. Menurut Turyati, (2017: 15) Tipe pendisiplinan dibedakan menjadi:

1. Disiplin Preventif (*Preventif Discipline*)

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan dan bukan semata-mata harus dipaksa.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan. Sasaran pokok dari tindakan pendisiplinan ini adalah:

- a. Memperbaiki bentuk pelanggaran.

- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Menyebabkan Kedisiplinan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan Tujuan yang ingin dicapai harus dijelaskan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Kemampuan dan tujuan yang di bebaskan kepada karyawan sesuai dengan kemampuannya, agar karyawan bersungguh-sungguh mengerjakannya. (Turyati, 2017: 97).

1. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pemimpin yang memberikan contoh teladan yang baik dan bersikap jujur sesuai kata perbuatan

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan itu semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

3. Ancaman

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan semakin takut

untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap perilaku yang ada di perusahaan.

4. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Karyawan juga diperlukan untuk meminimalkan pelanggaran disiplin kerja tersebut. Jadi, terdapat keterkaitan yang erat antara pengawasan terhadap disiplin kerja dan memiliki pengaruh yang sama terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator disiplin kerja pada penelitian ini diangkat menurut pandangan Fathoni, n.d. dalam Hartatik Indah Puji, (2014: 200) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan Dan Kemampuan

Kemampuan dan Tujuan para bawahan dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

2. Keteladanan Pimpinan

Pimpinan juga dapat memberikan contoh pada bawahannya agar menjadi seorang model role.

3. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Melanggar peraturan yang dibuat sebuah perusahaan akan mendapatkan sanksi.

4. Pengawasan Melekat

Bentuk tindakan nyata yang paling efisien dalam menjalankan tugasnya. Hal yang paling nyata dilakukan dalam mewujudkan perilaku yang moral dan bergairah.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada karyawan yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang atau tidak dapat mematuhi peraturan atau prosedur organisasi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.1.3 Motivasi

Motivasi merupakan kelompok yang disebabkan seseorang atau individu (Widiananta, 2016: 22). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya

untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi disini merupakan orang yang dalam hal lain bisa dikatakan karyawannya yang merelakan waktu kosongnya demi menunaikan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara dalam Suhardi, (2017) motivasi adalah kinerja pemasaran yang dihasilkan dari interaksi intelektual jajaran sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan standarisasi diisyaratkan. Motivasi dapat diartikan atau didefinisikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Salah satu pengguna istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi karyawan dianjurkan untuk memenuhi setiap kebutuhan yang telah ditentukan. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal-lingkungannya). Rangsangan ini akan menciptakan “motif dan motivasi” yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerja.

Rivai, (2009: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kekuatan yang diberikan dan sikap kita untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai kekuatan), dan tujuan perihal (seberapa sanggup usaha yang kita buat). Motivasi meliputi perasaan

unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan eksternal dan internal perusahaan.

Teori kebutuhan Robbins, (2011: 232) dikatakan bahwa prestasi (*achievement*), dan kekuasaan (*power*),. Robbins mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan itu dipelajari maka perilaku yang diberikan *reward* cenderung lebih sering muncul.

Kaswan, (2011: 83) mengatakan bahwa motivasi memiliki sejumlah tujuan, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan moral karyawan sangat meningkat.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Perusahaan mempertahankan kestabilan karyawannya.
4. Tingkat kedisiplinan karyawan.
5. Karyawan dapat mengefektifkan pangsanya.
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Menurut Sikula. dalam Susanti Ike, (2017: 428) keseluruhan pemberian mengatakan bahwa keseluruhan proses para bawahannya dan karyawan dituntut dan mau bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu

yang menimbulkan suasana senang, dimana akan merangsang setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Teori Motivasi

Pimpinan perusahaan adalah sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi karyawan. Karyawan harus memahami teori motivasinya agar mampu mengendalikan karyawan yang lain dan mampu bekerja sama dengan karyawan berprestasi tinggi. Sebelum menjelaskan beberapa teori motivasi, yang dapat anda ketahui bahwa teori motivasi dapat dikategorikan dalam 3 kelompok yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2011:3) kelompok tersebut adalah:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*)

Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan atau kegiatan.

2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*)

Teori ini menekankan pada faktor yang membuat karyawan melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana karyawan termotivasi.

3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*)

Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Ada beberapa teori yang dikemukakan oleh ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi:

2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow Dalam Suwanto (2011), berpendapat bahwa manusia memiliki satu kesatuan jiwa dan raga yang bernilai baik dan memiliki potensi. Hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat lima indikator , yaitu:

- a. Fisiologis (*Physiological*)
Kebutuhan dasar berupa kebutuhan fisiologis seperti: makan, minum, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman (*Safety and security*)
Kebutuhan rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Rasa memiliki atau sosial (*Belongingness and love*)
Kebutuhan rasa kasi sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan.
- d. Peghargaan (*Esteem*)
Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan di hargai orang lain.
- e. Aktualisasi diri (*Self actualization*)
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan *skill*, pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan kemenuhan diri sendiri.

1. Teori Kebutuhan Berprestasi

Motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja, apabila motivasi tinggi maka produktivitas kerja meningkat begitu pula sebaliknya. David Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2011) mendeskripsi tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi tentang motivasi. Orang dengan motif

berprestasi yang tinggi akan lebih banyak berfikir tentang carakaryawannya melakukan kegiatan atau pekerjaannya yang sangat baik serta muncul kendala yang mungkin dihadapi. Untuk itu ia akan membuat rencana dengan perhitungan yang matang. Ciri dari motif ini adalah:

- a. Memiliki hasrat untuk memikul tanggung jawab pribadi dalam menentukan solusi atas masalah atau menjalankan tugas-tugas.
- b. Cenderung menempatkan tujuan yang mempunyai resiko moderat dan dapat diperhitungkan cukup menantang namun pasti dapat dicapai.
- c. Membutuhkan umpan balik yang konkrit terhadap pekerjaannya.
- d. Sesutu yang berusaha melakukan dengan cara apapun.

2. Teori Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam kata lain tanpa paksaan atau dipaksa untuk berperilaku sedemikian rupa atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kekuasaan yang dimiliki orang memiliki motif yang tinggi untuk berfikir tentang cara mempengaruhi orang lain dan sangat memperhatikan kedudukan atau statusnya. Ciri dan motif ini adalah:

- a. Memiliki hasrat untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain.
- b. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi.
- c. Sangat peduli menjaga hubungan pemimpin pengikut.
- d. Senang mengumpulkan barang atau benda menjadi anggota perkumpulan yang mencerminkan prestise dan seringkali berusaha menolong orang lain tanpa diminta.

2.1.4 Penelitian terdahulu

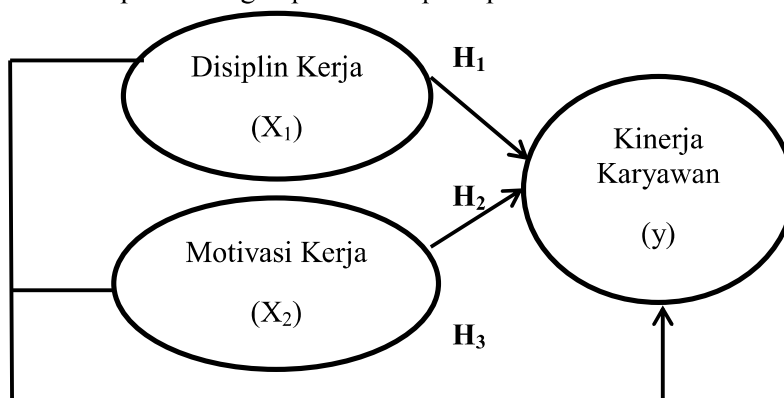
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ike Susanti (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Dalam penelitian ini digunakan metode survey yaitu, survey yang menghubungkan variabel dan menguji variabel itu.	Disiplin Kerja Motivasi Kinerja Karyawan	Disiplin kerja pengawasan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
2.	Valensia Angelina (2015) <i>The Influence Of Work Disscipline, Leaderrship, and Motivation On Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado</i>	<i>The researcher tries to explore this study using the associative methodology. Using qquantitative methodologikcal.</i>	<i>Work Discipline, Leadership, and Motivation, Employee Pervormance</i>	<i>Discipline, leadership, and motivation influence performanceof employee simultaneously</i>
3.	Mahmad Soleman (2017) The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of the national resilience institute of the republic of Indonesia	<i>They type of research is descriptive to explain the influence beetwen models. Based on instrument test used validity and reliability test, it can concluded that all item questation are valid and reliable</i>	<i>Work discipline, achievement motivation, career path, employee performance</i>	<i>There is significance influence of work discipline, achievement motivation, career path simultaneously towards the employee performance of the national resilience institution of the Indonesian Republic</i>

4.	Suhardi (2018) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Tour Dan Ttravel di Kota Batam)	Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu vVariabel terikat dan variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan	Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Pelatihan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	S.C.Y. Assagaf, L.H.O Dutulog (2015) Pengaruh Disiplin,, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado	Penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka	Disiplin, motivasi, semangat kerja, produktivitas kerja	Disiplin, mottivasi dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.1.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store?

H₂: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store?

H₃: Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian itu. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptiv menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian berlandaskan pada populasi atau sampel untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 39)

3.2. Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang sudah menetap dan dipelajari dan selanjutnya dapat menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 38).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel bebas (*independent* variabel) merupakan variabel yang memengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Menurut Sugiyono, (2013) variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja

(X1) dan Motivasi Kerja (X2). Motivasi kerja dan disiplin kerja variabel independen yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Sadar atau tidaknya seseorang melakukan kesalahan serta tidak menaati peraturan yang dibuat perusahaan. Kedisiplinan adalah tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. (Hasibuan, 2013: 193).

Tabel 3.1 Indikator Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1) Disiplin merupakan sadar atau tidaknya seseorang melakukan kesalahan (Hasibuan, 2013: 193)	Tujuan dan kemampuan	Likert
	Keteladanan Pimpinan	
	Keadilan	
	Pengawasan Melekat	
	Sanksi Hukuman	
	Ketegasan	

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Unsur atau elemen yang terkandung dalam motivasi terarah dalam membangkitkan dan menjaga serta terus-menerus menunjukkan sifat dan tujuannya.

Tabel 3.2. Indikator Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2) Menurut Maslow dalam Suwanto (2011), manusia memiliki satu kesatuan jiwa dan raga yang baik dan memiliki potensi	1. Kebutuhan fisiologis (<i>physiological needs</i>)	Likert
	2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (<i>safety and security needs</i>)	
	3. Kebutuhan social (<i>social needs</i>)	
	4. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>self actualization</i>)	

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel terikat adalah (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel endogen atau variabel terikat disebut juga sebagai variabel bebas (Ghozali, 2011: 95) variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Keberhasilan seseorang ditentukan dari hasil kerjanya selama kurung waktu atau periode tertentu dan melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja sasaran atau target dan kriteria terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2008: 50).

Tabel 3.3 Indikator Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan Menurut Coulter dan Robbins dalam Suhardi, (2015)	1. Ketepatan dalam menyelesaikan tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja	Likert
	2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan	
	3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan	
	4. Kerja sama antara karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Martono (2011: 74) kumpulan dari beberapa objek dan subek pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, individu yang berada dan mengelilingi ruang lingkup yang akan diteliti dan kemudian akan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam sebanyak 150 karyawan.

3.1.1 Sampel

Dalam Sanusi (2011: 87) Elemen-elemen yang terkumpul dalam sebuah populasi disebut dengan Sampel. Populasi memiliki karakteristik yang baik dalam

pengambilan sampel karena adanya keterbatasan katu, biaya dan tenaga kerja sehingga sulit untuk mengumpulkan anggota dari populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang akan diteliti.

Yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus slovin yaitu:

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

Rumus 3.1 Slovin

Sumber: Sanusi, (2012: 101)

Dimana: n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

a = Perkiraan tingkat kesalahan. Dalam rumus ini,peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Na^2} \\ n &= \frac{150}{1 + 150(0,05)^2} \\ n &= \frac{150}{1,375} = 109,1 \\ &= 110 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 110 responden yaitu karyawan PT Matahari itu sendiri.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik ini digunakan untuk melakukan *setting* dalam sumber . orang yang mengumpulkan data pda *setting* bersifat alamih (Sugiyono, 2012: 137). Teknik

mengumpulkan data adalah suatu alat ukur yang memerlukan untuk melaksanakan suatu penelitian.

3.4.1 Data Primer

Adalah suatu data yang didapat dari objek penelitian melalui wawancara langsung dengan karyawan *supplier* atau *responden*. Data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang di hadapai, adapun data primer yang dikumpulkan adalah tanggapan karyawan *supplier* tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Kepri Mall Batam.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah berupa daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh data primer dari responden. Penyusunan kuesioner dimulai dengan menentukan variabel yang akan diukur dengan kuesioner. Kuesioner terdiri dari kuesioner terstruktur dimana jawabannya telah disediakan dalam bentuk skala atau pilihan informasi. Sugiyono,(2013: 142) berpendapat bahwa kuesioner adalah data yang dikumpulkan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan terperinci dan lengkap. Penelitian ini menggunakan skala likert untuk dalam menyusun kuesioner ini. Penelitian ini menggunakan *statement* dengan lima skala yang menunjukkan setuju terhadap *statement* tersebut.

Tabel 3.4 Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono, (2011: 94)

2. Studi Pustaka

Sumber ini dari buku-buku yang relavan dengan judul penelitian yaitu tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, jurnal-jurnal terlebih dahulu.

3.5 Metode Analisis Data

Pada tahapan ini data yang diolah sedemikian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian. Analisis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif untuk menglarifikasikan dengan sangat mudah.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Wibowo, (2012: 24) statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Menurut Sugiyono, (2012: 147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa dan menggambarkan suatu data yang telah dikumpulkan dengan maksud menarik kesimpulan yang berlaku. Pada penelitian ini analisis

deskriptif dimaksudkan untuk menganalisa serta mendeskriptifkan data hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti dan juga untuk memberikan jawaban yang digunakan disini adalah variabel hipotesis dengan cara membuat tabel distribusi sehingga diketahui tingkat perolehan nilai (skor) yang didasarkan pada nilai rentang skala yang dapat ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Rumus 3.2 Rentang Skala

Sumber: (Sugiyono, 2012: 148)

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah Alternatif item jawaban

RK = Rentang Skala

Rentang Skala dalam penelitian ini diperoleh :

$$(RK) = \frac{110(5-1)}{5} = 88$$

Dari hitungan yang didapat langkah berikutnya mengkontribusi ke bentuk tabel bawah ini:

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	110-198	Sangat Tidak Baik
2	198,1-286.1	Tidak Baik
3	374,2-462.2	Cukup
4	462,3-550.3	Baik
5	550.3-638	Sangat Baik

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penelitian yang digunakan dalam pengujian ini adalah uji kualitas data. Menggunakan kuesioner yang instrument dalam menguji data yang diperoleh. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrument yg digunakan itu valid atau tidak. Karena kebenaran datanya dapat di peroleh atau diolah dengan tujuan mendapatkan kualitas yang baik dan mampu memberikan arahan dan tujuan yang diperoleh kualitas data disini adalah data yang kita dapat dari kuesioner yang kita bagi kepada karyawannya yang ada di perusahaan tersebut. Valid atau tidaknya suatu dapat dilihat dari hasil kuesioner kita dan data yang kita olah sebaik mungkin.

Tujuan dari pengujian ini untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Untuk mengetahui stabilitas jawaban responden di suatu waktu dan dengan cara menghitung koefisien korelasi dari skor jawaban responden yang diukur dengan instrument yang sama pada saat yang berbeda. Ada beberapa macam uji kualitas data yaitu, uji validitas data, reliabilitas data dan lain-lain. Dapat anda ketahui Di bawah ini akan dijelaskan tabel uji validitas dan reliabilitas data. Serta pengertian dan hasil uji yang di peroleh dari uji SPSS.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner tersebut dapat diukur yang riil dan menyempurnakan. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara responden yang diteliti (Wibowo, 2012: 35). Valid tidaknya alat ukur bergantung pada mampu tidaknya alat pengukur tersebut. Untuk uji signifikansi koefisien pada taraf 0,05, jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien memastikan lagi apa layak atau tidaknya suatu item dapat digunakan cara korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Tabel 3.5 Range Validitas

Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber : Wibowo (2012: 36)

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

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

Rumus 3.3 korelasi *Pearson*

Sumber: Wibowo, (2012: 37)

Keterangan :

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini prinsip yang digunakan atau cara untuk mengetahui valid tidaknya suatu data adalah :

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

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

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

Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*. Dalam uji ini kita cuman neghitung koefisien alpha. Dan data dikatakan reliable apabila r alpha positif dan r alpha > r tabel df = (α, n-2)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.4 Cronbach's Alpha}$$

Sumber: Wibowo (2012 : 52)

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

K = jumlah butir pertanyaan

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

σ_1^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05 (SPSS): data yang tidak reliabel atau reliable jika yang dinilai adalah:

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

Ada sebagian peneliti yang pengalamannya bisa rekomondasi yaitu membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien realibilitas berikut ini.

Tabel 3.6 Indeks Koefisien Realibilitas

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

Sumber : Wibowo (2012 : 53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik Regresi

sebagai model yang baik, regresi linear dapat disimpulkan sebagai model yang memenuhi beberapa bagian kemudian biasa disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier yaitu residual terdistribusi normal, tidak hanya multikolinearitas, tidak hanya heteroskedastisitas (Priyatno, 2012: 143).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Normalitas data merupakan syarat pokok yang harus dipenuhi dalam analisis parametric. Dalam uji normalitas ini, syarat yang harus dipenuhi adalah data berdistribusi normal atau tidak. Syarat yang harus dipenuhi adalah data penting karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Uji yang biasa digunakan dalam uji normalitas ini adalah dengan menggunakan uji kolmogorof sminorv yang bisa menggunakan dua cara yaitu dari analisis eksplorer

1. Berdasarkan *histogram regression residual*, disimpulkan model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng, *bell shaped*.

2. Diagram normal *P-Pplot regression standardized*, keberadaannya titik-titiknya berada pada sekitar garis dan pada scatter plot Nampak menyebar, hal ini menunjukkan model berdistribusi normal.
3. Keberadaan titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka data tersebut menyatakan asumsi normalitas. Tampilan ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal. Penelitian ini juga menggunakan nilai *Kolmogorov – Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *Kolmogorov – Smirnov* $Z < Z$ tabel atau menggunakan nilai probabilitas sig (2 tailed) $> \alpha$ atau sig $> 0,05$ (Wibowo, 2012: 62-69).

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. (Priyatno Dewi, 2017: 126).

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

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti antara variabel independen terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna(koefisien yang sempurna atau mendekati sempurna 1). Pada model ini regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikornelitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor*(*VIF*) dan tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikornelitas (Priyatno, 2012: 152).

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

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Perbedaan dengan regresi linier sederhana adalah, bahwa regresi linier sederhana hanya menggunakan satu variabel independen dalam satu model regresi linier berganda (Priyanto Duwi, 2017: 169).

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis ini yang harus diperhatikan adalah bagaimana cara kita mengetahui presentase atau jumlah dalam analisis ini berpengaruh atau tidak terhadap. Jika koefisiennya melampaui model tersebut maka dapat dijelaskan bahwa presentase dan proposinya, secara tidak sengaja dijelaskan oleh variabel y untuk variabel bebas (Wibowo, 2012: 135).

Rumus untuk mencari koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Rumus 3.5 Determinasi

Sumber: Wibowo (2012 : 136)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = korelasi variabel x_1 dengan y

ryx_2 = korelasi variabel x_2 dengan y

rx_1x_2 = korelasi variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji T

Dalam metode ini uji yang digunakan adalah uji T berdasarkan apakah (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2008: 83).

Rumus t hitung pada analisis regresi adalah :

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

Rumus 3.6 Uji T

Sumber: Priyatno (2008 : 83)

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel i

Sb_i = Standar error variabel i

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

1. Menentukan Hipotesis

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

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

2. Menentukan tingkat signifikansi

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

3. Menentukan t hitung

4. Menentukan t tabel

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

5. Kriteria pengujian

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

- b. H_0 ditolak, H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig 0,05
6. Membandingkan t hitung dengan t tabel
 7. Menarik kesimpulan.

3.5.5.2. Uji F

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

F hitung dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.7 Uji F}$$

Sumber: Priyatno (2008: 81)

Keterangan :

R^2 = koefisien determinan

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

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

1. Merumuskan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial.

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

2. Menentukan tingkat signifikan. Tingkat signifikan menggunakan 0,05 ($\alpha = 5\%$).
3. Menentukan F hitung
4. Menentukan F tabel

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

5. Kriteria pengujian
 - a. Ho diterima, Ha ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sig 0,05
 - b. Ho ditolak, Ha diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig 0,05
6. Membandingkan F hitung dengan F tabel
7. Menarik kesimpulan.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil objek penelitian pada PT Matahari Department Store yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman, Sukajadi Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2 Jadwal Penelitian

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

Tabel 3.6 Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Maret 2018	April 2018				Mei 2018				Juni 2018				Juli 2018				Agustus 2018				
	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul	■	■	■																			
Pencarian Refrensi				■	■	■	■	■	■													
Pengumpulan Data										■	■	■	■									
Pengolahan Data														■	■	■	■					
Pembuatan Laporan																		■	■	■	■	■