

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHTERA BAHARI SHIPYARD BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Mika Mareta Br Manalu
150910229**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHTERA BAHARI SHIPYARD BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh :

**Mika Mareta Br Manalu
150910229**

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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Mika Mareta Br Manalu
NPM/NIP : 150910229
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Mengatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam

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

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 6 Agustus 2019

Mika Mareta Br Manalu
150910229

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
BAHTERA BAHARI SHIPYARD BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Mika Mareta Br Manalu
150910229**

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

Batam, 6 Agustus 2019

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, sehingga manusia memiliki peran yang sangat penting untuk melakukan aktivitas yang ingin dicapai perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia juga sangat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan tersebut. Dalam setiap kegiatan organisasi manusia sangat dominan aktif karena manusia menjadi perancang, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Kawasan industri di Pulau Batam terbagi menjadi 2 kawasan yaitu, kawasan industri ringan dan kawasan industri berat. Kawasan industri ringan yaitu industri *manufacturing*, industri elektronika, industri *garment*, industri plastik, dan lainnya. PT Bahtera Bahari Shipyard Batam salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan dan telah berdiri sekitar 15 tahun. PT Bahtera Bahari Shipyard Batam pindah lokasi di kawasan Punggur sudah 5 tahun dan 10 tahun di Tanjung ungang. Di lihat dengan fasilitas produksi yang lengkap dan luasnya jaringan pemasaran maka perusahaan mampu berkembang di bidang pembuatan kapal tongkang dan kapal *boat*. Perusahaan ini juga bekerja sama dengan perusahaan lain untuk merekrut karyawan yang dinamakan karyawan pemborong/*subcontractor*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif, dan desain penelitian kausalitas untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel. Sampel penelitian sebanyak 125 responden dengan penarikan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini lakukan di PT Bahtera Bahari Shipyard Batam dan penelitian di olah dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk mendapatkan hasil penelitian. Semua pernyataan telah di uji dan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian secara parsial melalui pengujian t diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan melalui pengujian F, motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin kerja; Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Human resources have a very strategic position in the organization, so humans have a very important role to carry out activities that the company wants to achieve. The existence of human resources also determines the progress of a company. In every activity, human organizations are very dominantly active because humans are the designers, actors, and determinants of the realization of organizational goals. The industrial estate on Batam Island is divided into 2 areas, namely, light industrial zones and heavy industrial zones. Light industrial areas, namely manufacturing industry, electronics industry, garment industry, plastic industry, and others. PT Bahtera Bahari Shipyard Batam is one of the companies engaged in shipping and has been established for around 15 years. PT Bahtera Bahari Shipyard Batam moved locations in the Punggur area for 5 years and 10 years in Tanjung uncang. Looking at the complete production facilities and the vast marketing network, the company is able to develop in the field of manufacturing barges and boats. The company is also working with other companies to recruit employees called subcontractor employees. The research method used in this study is to use quantitative methods, and causality research design to determine the causal relationships between variables. The research sample of 125 respondents by sampling using a saturated sample. This research was conducted at PT Bahtera Bahari Shipyard Batam and research was processed by using the SPSS application to obtain research results. All statements have been tested and declared valid and reliable. The results of partial research through t test revealed that motivation variables significantly influence employee performance and work discipline variables significantly influence employee performance. Simultaneous research results through F testing, motivation and work discipline simultaneously have a significant influence on employee performance.

Keywords: *Motivation; Work discipline; Employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas 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 Bisnis 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 tidak terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu,, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam Ibu Mauli Siagian, S.Pt., S.E., M.M
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Akademik Universitas Putera Batam.
6. Orang tua penulis yaitu bapak Marudut Manalu (+) dan ibu Hotmaria Sianturi
7. Saudara kandung yaitu Maya, Ester, Steven, Delima
8. Sahabat penulis Suryani, Irwansyah, Vina, Ririn, Mika, Yenti, Nesia, Eka, Theresia, Rahel dan teman yang lainnya yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penulisan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan Berkat dan Rahmat-Nya, Amin.

Batam, 6 Agustus 2019

Mika Mareta Br Manalu

DATAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DATAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR RUMUS	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis	9
1.6.2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Teori Dasar	11
2.1.1. Motivasi	11
2.1.1.1. Pengertian Motivasi.....	11
2.1.1.2. Sumber-Sumber Motivasi	13
2.1.1.3. Teori-Teori Motivasi	15
2.1.1.4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	19
2.1.1.5. Indikator Motivasi	21
2.1.2. Disiplin Kerja	22
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	24
2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	25
2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja	29
2.1.3. Kinerja Karyawan	31

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	31
2.1.3.2. Tujuan Kinerja Karyawan	33
2.1.3.3. Metode-Metode Kinerja Karyawan.....	34
2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	35
2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	36
2.2. Penelitian Terdahulu	37
Lanjutan Tabel 2.2	41
2.3. Kerangka Berpikir	42
2.4. Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1. Desain Penelitian.....	43
3.2. Operasional Variabel.....	44
3.2.1. Variabel Independen.....	44
3.2.2. Variabel Dependen	46
3.3. Populasi dan Sampel	47
3.3.1. Populasi.....	47
3.3.2. Sampel	48
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.1. Jenis Data.....	49
3.4.2. Sumber Data	49
3.5. Metode Analisis Data.....	51
3.5.1. Analisa Deskriptif	52
3.5.2. Uji Kualitas Data	53
3.5.2.1. Uji Validitas	53
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	55
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	56
3.5.3.1. Uji Normalitas	57
3.5.3.2. Uji Multikolinieritas	58
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	59
3.5.4. Uji Pengaruh	59
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	60
3.5.5. Uji Hipotesis	61
3.5.5.1. Uji T	61

3.5.5.2. Uji F.....	62
3.6. Lokasi dan Jadwal Data.....	63
3.6.1. Lokasi Penelitian	63
3.6.2. Jadwal Penelitian	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Hasil Penelitian	64
4.1.1. Profil Responden	64
4.1.1.1. Jenis Kelamin Responden	65
4.1.1.2. Umur Responden.....	66
4.1.1.3. Pendidikan Responden	66
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	67
4.1.2.1. Deskriptif Responden Variabel Motivasi (X1)	69
4.1.2.2. Deskriptif Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....	70
4.1.2.3. Deskriptif Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	72
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data.....	73
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas Data	73
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	76
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	77
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas.....	77
4.1.4.2. Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastitas.....	79
4.1.5. Hasil Uji Pengaruh.....	80
4.1.5.1. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda.....	80
4.1.5.2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	82
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis.....	82
4.1.6.1. Hasil Uji T	82
4.1.6.2. Hasil Uji F	83
4.2. Pembahasan	84
4.2.1. Motivasi Berpengaruh Secara Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam	84
4.2.2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam	85
4.2.3. Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam.....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	87
DATAR PUSTAKA	89
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Sumber Dasar Motivasi	13
Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Menurut Teori Abraham H.Maslow	16
Gambar 2.3 Kerangka Berpikir	42
Gambar 3.1 Bell Shaped Curve	57
Gambar 4.1 Grafik Histogram Normalitas	77
Gambar 4.2 PP Plot Normalitas.....	78

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam	4
Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam.....	6
Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	19
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1 Variabel Independen.....	45
Tabel 3.2 Variabel Dependen	47
Tabel 3.3 Skala Likert	50
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	53
Tabel 3.5 Menggambarkan range validitas	55
Tabel 3.6 Indeks Kosfisien Reliabilitas.....	56
Tabel 3.7 Waktu Penelitian	63
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	65
Tabel 4.2 Usia Responden.....	66
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	67
Tabel 4.4 Analisi Deskriptif	67
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	68
Tabel 4.6 Deskriptif Responden Variabel Motivasi	69
Tabel 4.7 Deskriptif Responden Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 4.8 Deskriptif Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4.9 Uji Validitas Motivasi	74
Tabel 4.10 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	74
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja Karyawan	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	78
Tabel 4.14 Uji Multikolinieritas	79
Tabel 4.15 Uji Heteroskedastistas	80
Tabel 4.16 Uji Analisi Linear Berganda.....	81
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 4.18 Uji t.....	83
Tabel 4.19 Uji F.....	84

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	52
Rumus 3.2 Product Moment.....	54
Rumus 3.3 Conbrach Alpha	55
Rumus 3.4 Chi Kuadrat	57
Rumus 3.5 Analisis Regresi linear berganda	60
Rumus 3.6 Determinasi (R ²).....	61
Rumus 3.7 Uji t	61
Rumus 3.8 Uji F	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Daftar Riwayat Hidup
2. Lampiran Surat Izin Penelitian
3. Lampiran Surat Balasan
4. Lampiran Kuesioner
5. Lampiran Tabulasi Data
6. Lampiran Hasil Analisis Deskriptif
7. Lampiran Uji Validitas
8. Lampiran Uji Reabilitas
9. Lampiran Uji Normalitas
10. Lampiran Uji Multikolinearitas
11. Lampiran Uji Heterokedastisitas
12. Lampiran Analisis Regresi Linear Berganda
13. Lampiran Koefisien Determinasi (R^2)
14. Lampiran Uji T
15. Lampiran Uji F
16. Lampiran R tabel
17. Lampiran T tabel
18. Lampiran F tabel

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, sehingga manusia memiliki peran yang sangat penting untuk melakukan aktivitas yang ingin dicapai perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia juga sangat menentukan maju mundurnya suatu perusahaan tersebut. Dalam setiap kegiatan organisasi manusia sangat dominan aktif karena manusia menjadi perancang, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi yang sangat pesat saat ini sangat memengaruhi kemajuan bisnis dan untuk memajukan usaha bisnis tersebut diperlukan manajemen yang tepat. Dalam sumber daya manusia motivasi menjadi faktor yang sangat penting karena motivasi sebagai pemberi daya pendorong karyawan untuk menciptakan kegerahaan kerja untuk mau bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi menjadi keadaan pribadi seseorang yang memiliki mendorong untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginan tertentu (Darmanto, 2015). Motivasi yang paling utama yang di inginkan karyawan yaitu memiliki pemimpin yang sangat peduli pada karyawan dan mendengarkan keluhan karyawan tersebut. Jika pemimpin mendekati diri dengan karyawan maka pimpinan dan karyawan akan melakukan kontribusi yang baik dalam menjalankan suatu tujuan dan karyawan akan memiliki motivasi yang sangat kuat dalam berkerja

serta lebih menghargai setiap pekerjaan yang dilakukan di perusahaan. Disiplin kerja memiliki peran yang penting juga dalam perusahaan dengan adanya disiplin kerja maka produktivitas kerja akan berlangsung baik dari segi waktu maupun peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja sangat terkait dengan peraturan atau aturan yang disusun untuk dilakukan atau dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan (Darmanto, 2015). Disiplin yang baik bisa dilihat bagaimana seseorang bisa mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan dengan benar. Sikap dan perilaku karyawan sangat mempengaruhi disiplin kerja karena dengan setiap karyawan yang memiliki hati penuh kesadaran kerja tanpa paksaan dan memiliki keikhlasan dalam mengikuti aturan dan peraturan perusahaan. Penurunan perusahaan produktivitas karyawan dikarenakan kurang disiplin dan tidak patuhnya karyawan akan aturan dan peraturan yang dibuat oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Keberhasilan suatu perusahaan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk mencari kinerja yang terbaik dari setiap karyawannya dengan harapan untuk mencapai kesuksesan atau tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat saat bekerja dan disiplin saat bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan melakukan dengan baik dan produktivitas perusahaan akan meningkat. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sehingga perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang intensif, terencana, terarah, efektif dan efisien (Mariani & Sariyathi, 2017). Kinerja karyawan di pengaruhi

beberapa faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Era globalisasi sekarang ini banyak perusahaan yang bersaing dan saling menunjukkan kelebihan dan kekuatan masing-masing perusahaan dalam penawaran. Di Indonesia, Pulau Batam telah ditetapkan menjadi lingkungan kerja daerah industri. Melihat dari letak geografisnya yang strategis Pulau Batam digelarkan sebagai kota industri yang sangat menguntungkan karena berbatasan dengan Malaysia dan Singapura, serta terletak di Selat Malaka yang merupakan jalur pelayaran sibuk di dunia.

Kawasan industri di Pulau Batam terbagi menjadi 2 kawasan yaitu, kawasan industri ringan dan kawasan industri berat. Kawasan industri ringan yaitu industri *manufacturing*, industri elektronika, industri *garment*, industri plastik, dan lainnya. Sedangkan industri berat yaitu industri di dominasi oleh industri perkapalan, industri, industri baja, industri logam, dan lain sebagainya. Industrial perkapalan sebagian besar berada di Batam, hampir 70 persen dari 160 galangan kapal di Indonesia berada di Pulau Batam.

PT Bahtera Bahari Shipyard Batam salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkapalan dan telah berdiri sekitar 15 tahun. PT Bahtera Bahari Shipyard Batam pindah lokasi di kawasan Punggur sudah 5 tahun dan 10 tahun di Tanjung ungang. Di lihat dengan fasilitas produksi yang lengkap dan luasnya jaringan pemasaran maka perusahaan mampu berkembang di bidang pembuatan kapal tongkang dan kapal *boat*. Perusahaan ini juga bekerja sama dengan perusahaan lain untuk merekrut karyawan yang dinamakan karyawan pemborong/*subcontractor*.

Pada tahun 2017 PT Bahtera Bahari Shipyard Batam dipercayai oleh pemerintah Indonesia untuk membuat kapal pengangkut khusus ternak sebanyak 3 kapal dan itu semua itu hasil kerja tangan putra putri Indonesia khususnya karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam. Berikut data karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam.

Tabel 1.1 Data Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam

No.	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Office</i>	11
2	<i>Commissioning</i>	6
3	<i>Maintenance</i>	22
4	<i>Quality Control</i>	12
5	<i>Fasility</i>	55
6	<i>Store</i>	10
7	<i>Safety</i>	4
8	<i>Project Engineer</i>	3
9	<i>Driver</i>	2
Total		125

Sumber: HRD PT Bahtera Bahari Shipyard Batam, (2019)

Mengenai motivasi di perusahaan ini masih rendah sehingga menurun tingkat produktivitas perusahaan dan sekarang perusahaan mengalami penurunan untuk pemesanan kapal. Karyawan yang kinerja menurun bisa dikatakan kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Karyawan yang bekerja pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam harus karyawan yang cekatan dan memiliki keterampilan yang baik sehingga memiliki semangat yang kuat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Karyawan juga sangat membutuhkan pemimpin yang peduli akan kinerja karyawan, pemimpin yang memberi motivasi kepada setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik dan pemimpin yang tegas dalam mengambil

keputusan. Pemimpin juga harus turun kelapangan dan memperhatikan setiap pekerjaan karyawan agar pemimpin juga mengetahui apa yang dilakukan oleh karyawan-karyawannya. Kurang perhatiannya pemimpin terhadap karyawan sehingga masih banyak mencuri-curi waktu istirahat di saat jam kerja ini menurunkan kinerja karyawan. PT Bahtera Bahari Shipyard Batam menerapkan sistem berbasis manual dan sidik jari dan sistem tersebut menjadi acuan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawan. Permasalahan disiplin yang menjadi masalah tentang kehadiran dan keterlambatan.

Mengenai motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan terdapat kurang disiplinnya karyawan perusahaan ini karena masih banyak karyawan tidak tepat waktu datang untuk bekerja. Dalam satu (1) hari karyawan perusahaan banyak yang datang terlambat, di lihat dari data kehadiran karyawan dalam satu (1) bulan ada karyawan yang datang tidak tepat waktu 24 hari itu hanya satu (1) karyawan saja sehingga mengurangi kinerja karyawan. Pihak perusahaan memberi toleransi 15 menit keterlambatan, jika lebih dari 15 menit maka karyawan akan dipotong gaji. Apabila keterlambatan karyawan memiliki alasan yang jelas maka perusahaan memberi toleransi dan tidak memotong gaji karyawan tersebut. Sanksi yang diberlakukan perusahaan akan potong gaji untuk karyawan yang datang terlambat kurang jelas peraturannya, ada karyawan yang dipotong gajinya jika datang terlambat dan ada juga karyawan yang tidak dipotong sehingga peraturan yang di tulis tidak rata diberlakukan secara keseluruhan pada karyawan sehingga membuat karyawan kurang termotivasi untuk datang tepat waktu. Berikut daftar karyawan yang tepat waktu dan tidak tepat waktu hadir.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam

No.	Bulan	Hadir	Tepat Waktu	Terlambat
1	April 2018	125	55	70
2	Mei 2018	125	64	61
3	Juni 2018	125	60	65
4	Juli 2018	125	48	77
5	Agustus 2018	125	42	83
6	September 2018	125	45	80
7	Oktober 2018	125	59	66
8	November 2018	125	35	90
9	Desember 2018	125	48	77
10	Januari 2019	125	52	73
11	Februari 2019	125	46	79
12	Maret 2019	125	77	48
Total		1500	631	869

Sumber: HRD PT Bahtera Bahari Shipyard Batam 2019

Karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam memiliki tingkat kedisiplinan yang kurang tentang ketepatan waktu kehadiran karena setiap harinya karyawan PT perusahaan ini pasti ada yang terlambat dan lebih dari satu (1) bulan lebih dari satu (1) karyawan yang terlambat. Sesuai data diatas peneliti mengambil data keterlambatan karyawan dari bulan april 2018 sampai april 2019. Setiap bulannya karyawan memiliki tingkat keterlambatan yang tinggi.

Hal tersebut dikarenakan kurangnya kepedulian atasan atau kurang tegasnya pihak manajemen dalam meningkatkan kedisiplinan tentang ketepatan waktu. Sehingga membuat karyawan menjadi tidak takut untuk datang terlambat sehingga karyawan tidak memiliki kedisiplinan. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan harus memiliki motivasi yang baik saat bekerja, motivasi dari diri sendiri sehingga setiap karyawan akan lebih menghargai waktu yang ada dan lebih memperhatikan ketepatan waktu untuk datang bekerja di perusahaan. Kepatuhan pada peraturan kerja yang dimiliki PT Bahtera Bahari Shipyard Batam masih

menurun, seperti adanya karyawan yang merokok di area yang dilarang dimana tempat proyek yang dikerjakan ini sangat membahayakan bagi karyawan dan perusahaan jika terjadi hal yang bisa merugikan perusahaan. Pengawasan dan penegak peraturan seharusnya yang bertindak tegas untuk membuat karyawan lebih disiplin berkerja dan mengikuti standard perusahaan. Perusahaan pun sangat mengharapkan agar karyawan dapat mematuhi peraturan yang telah di tetapkan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas dan melihat begitu pentingnya motivasi karyawan untuk memajukan kinerja perusahaan dan kurangnya disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan maka peneliti menarik mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka peneliti mengemukakan beberapa hal yang menjadi identifikasi masalah yang selama ini ditemukan oleh peneliti sebagai hasil dari observasi dan interview secara umum.

Identifikasi masalah tersebut adalah :

1. Potongan gaji karyawan tidak merata jika karyawan terlambat.
2. Masih banyak karyawan mencuri-curi waktu saat kerja untuk istirahat.
3. Pengawasan dan penegakan peraturan perusahaan tidak tegas.
4. Kurangnya motivasi pimpinan perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Ada pun batasan dalam penelitian ini adalah berlaku untuk seluruh karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard 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 pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan maanfaat yang diharapkan peneliti yaitu :

1.6.1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Dapat menerapkan teori khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia ke dalam praktek sumber daya manusia yang sebenarnya dan memperluas kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memperkaya ilmu pengetahuan manajemen khususnya manajemen bisnis.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT Bahtera Bahari Shipyard

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan terhadap perusahaan sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengevaluasi pelaksanaan kinerja yang ada di PT Bahtera Bahari Shipyard serta melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang dapat mengganggu produktivitas perusahaan untuk menciptakan kinerja karyawan yang stabil dan bahkan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard.

b. Bagi Universitas Putera Batam

Peneliti harap hasil dari penelitian ini dapat menjadi pembelajaran dan ilmu pengaplikasian ilmu pengetahuan manajemen khususnya sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang artinya suatu tindakan atau perbuatan yang menyebabkan dorongan, daya penggerak dan kekuatan. Kata “*Movere*” sering di sepadankan dengan “*Motivation*” dalam bahasa inggris yang artinya pemberian motif, penimbulan motif, atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Karyawan bekerja karena memiliki motif tersendiri dan motif tersebut memiliki tujuan yang ingin diraih. Motif utama seorang karyawan untuk bekerja adalah untuk mengembangkan potensi diri, aktualisasi, mencari penghasilan, serta kebutuhan akan penghargaan (Priansa, 2017:68).

Motivasi sangat terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja dan diduga kuat berhubungan dengan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan tertentu suatu perusahaan. Motivasi diberikan kepada karyawan untuk mengerahkan seluruh kemampuannya, tenaga dan waktunya dalam menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam mencapai saasaran dan tujuan perusahaan (Firmani, 2017).

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena motivasi menjadi pendorong yang sangat kuat untuk seseorang melakukan suatu kegiatan demi mendapatkan hasil yang baik. Motivasi karyawan sangat perlu

dilakukan agar karyawan dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan sulit untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab meskipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang sangat tinggi (Mahpudin & Purnamasari, 2018).

Motivasi pada dasarnya proses untuk mencoba mempengaruhi manusia agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Seperti dorongan dari luar diberikan kepada seseorang tersebut untuk melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) ini desakan yang dialami untuk memuaskan kebutuhan hidup seseorang cenderung untuk mempertahankan hidup (Pradipta, 2017).

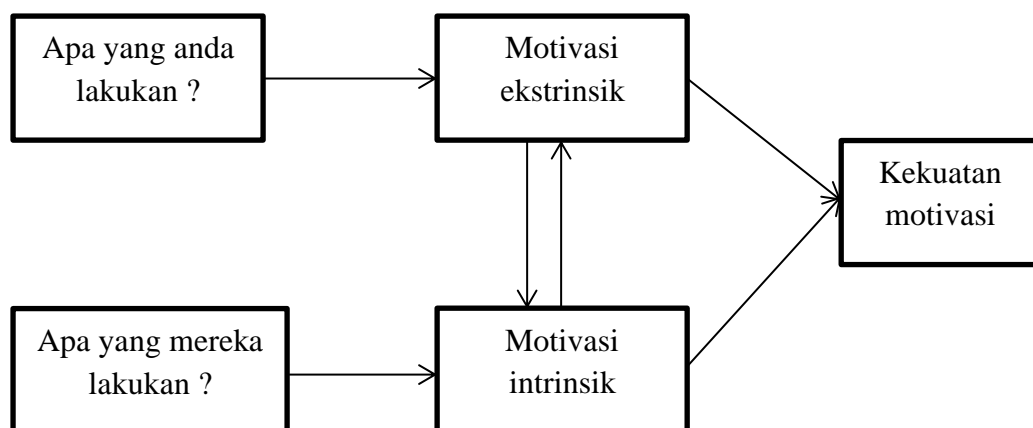
Motivasi suatu kondisi yang ada dalam diri sendiri setiap individu yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan individu dan tidak dapat diamati secara langsung. Untuk mengembangkan prestasi kerja bawahan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai peran pemimpin sangat penting dalam motivasi karyawan (Susanti, 2017).

Motivasi menjadi upaya dan keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk mengaktifkan, memberikan daya serta mengarahkan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam mencapai sasaran. Motivasi dimulai dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan dan intensif (Rukhayati, 2018).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai dua (2) unsur atau dorongan yang sangat kuat timbul dari dalam diri setiap individu atau dari luar. Dari diri sendiri biasanya memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti kebutuhan primer dan sekunder. Motivasi dari luar biasanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan atau menaiki jabatan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2. Sumber-Sumber Motivasi

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya dorongan dari luar diri seseorang, selanjutnya orang tersebut membangun dan menumbuhkan semangat motivasi dalam dirinya sendiri untuk mengubah seluruh sikap dan perilaku yang dimilikinya ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik muncul dan tumbuh serta berkembang dalam dirinya sendiri yang kemudian mempengaruhi orang tersebut melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti (Irham, 2017:100).



Sumber: (Irham, 2017:100)

Gambar 2.1 Sumber Dasar Motivasi

Teori motivasi sudah sangat lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi setidaknya bisa digolongkan menjadi dua (2), yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Priansa, 2018:204).

1. Motivasi intrinsik

Motivasi ini timbul karena adanya dalam dirinya karyawan tersebut yang ingin bekerja memberikan yang terbaik terhadap perusahaan. Motivasi ini pun ada tanpa adanya rangsangan atau dorongan dari luar. Faktor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu adalah

- a. Minat, karyawan akan merasakan dorongan jika karyawan tersebut memiliki minat tersendiri untuk melakukan pekerjaan tersebut.
- b. Bersikap positif, karyawan akan merasakan dorongan jika karyawan memiliki sifat positif dan akan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- c. Kebutuhan, karyawan yang memiliki kebutuhan tertentu akan berupaya memenuhi kebutuhan tersebut dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena adanya dorongan dari luar. Dua (2) faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik karyawan dalam perusahaan diantara berkenaan dengan :

- a. Motivator, ini berkaitan dengan penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, prestasi kerja dan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dalam pekerjaannya tersebut.

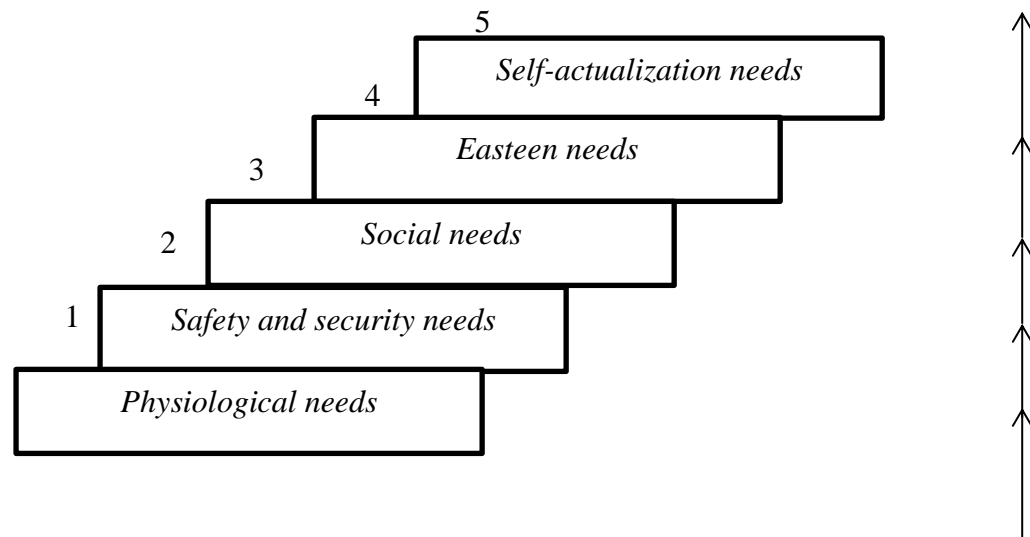
- b. Kesehatan kerja, ini berkaitan dengan kebijakan dan administrasi organisasi bisnis yang baik, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, supervisi yang memadai, dan keselamatan kerja.

2.1.1.3. Teori-Teori Motivasi

Teori tentang motivasi sangat banyak tersebar dalam arsiran berbagai bidang studi, namun demikian untuk menyederhanakan teori motivasi tersebut berikut disajikan beberapa teori motivasi yaitu (Kadarisman, 2012:279)

1. Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*)

Setiap karyawan memiliki motif tersendiri dalam bekerja seperti memiliki keinginan (*want*) dan kebutuhan (*need*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari pekerjaannya. Motivasi terdiri dari 2 kelompok besar, yaitu *content theory* (teori kepuasan) dan *process theory* (teori proses). Pada *content theory* berdasarkan pemikiran “faktor kepuasan dan kebutuhan masing-masing manusia yang mendorong untuk melakukan aktivitasnya”. Berikutnya dalam kelompok ini teori hierarki kebutuhan (*need hierarchi*), teori ini berdasarkan prinsip kebutuhan jamak (Kadarisman, 2012:279). Motivasi maslow memiliki 5 konsep yaitu tingkat kebutuhan, dimana tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah melalui tingkatan yang bawahnya dan seterusnya. Dapat kita lihat gambar dibawah ini (Irham, 2017:101)



Gambar 2.2 Hierarki Kebutuhan Menurut Teori Abraham H.Maslow
Sumber: (Irham, 2017:101)

- a. *Physiological needs*: Kebutuhan yang pertama yang harus dipenuhi. Kebutuhan seperti sandang, pangan, dan papan.
- b. *Safety and security needs*: Kebutuhan kedua setelah kebutuhan pertama dipenuhi. Kebutuhan yang diinginkan adalah kebutuhan rasa aman saat bekerja.
- c. *Social need*: Kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. kebutuhan ini seperti kebutuhan memiliki cinta, sayang, keluarga bahagia dan memperlihatkan seseorang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.
- d. *Esteem needs*: Kebutuhan keempat setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. kebutuhan seseorang menginginkan harga diri atau aspek diri. Tahap ini seseorang ingin memperlihatkan prestasi yang dimiliki selanjutnya orang lain harus mengetahui prestasinya tersebut dan menghargai prestasinya.

- e. *Self-actualization needs*: Kebutuhan yang paling tinggi. Seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri dengan menggunakan potensi yang dimilikinya dalam bentuk pengembangan diri.

1. Teori ERG dari Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*)

Kebutuhan akan hubungan (*relatedness*) suatu kebutuhan dengan melaksanakan hubungan sosial atau bermasyarakat dan mau bekerja sama dengan orang lain. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth*) suatu kebutuhan yang instrinsik dari seseorang yang ingin mengembangkan diri dari potensinya. Teori ERG merupakan penciutan dari teori hierarki kebutuhan dari Maslow, meskipun memiliki perbedaan yang nyata. Alderfer dengan teori ERG tidak memandang ketiga (3) kebutuhan ERG tersebut namun berpendapat bahwa salah satu golongan kebutuhan akan tetap kuat, meskipun golongan kebutuhan yang lainnya telah terpenuhi atau tidak (Kadarisman, 2012:282).

Alderfer setuju dengan teori Maslow bahwa semua orang memiliki kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki, tapi hanya meliputi tiga (3) kebutuhan hierarki (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017:175) yaitu:

- a. *Existence*: Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara dan istirahat
- b. *Relatedness*: Kebutuhan yang dipuaskan dengan hubungan sosial dan hubungan antar pribadi
- c. *Growth*: Kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang untuk menumbuhkan keahlian, kreatif dan produktif.

2. Teori Motivasi Prestasi dari Clelland

Setiap motivasi seseorang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan orang yang berprestasi. Motivasi prestasi karyawan dinilai dari usaha-usaha dalam mengembangkan tugas dan berupaya serta memaksimalkan untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan. Motivasi berprestasi akan tercermin dari kinerja karyawan yang tinggi, sebaliknya kinerja karyawan yang rendah tercermin karyawan tidak memiliki motivasi berprestasi (Kadarisman, 2012:283).

McClelland mengemukakan jika kebutuhan seseorang sangat kuat yang berdampak menjadi motivasi seseorang untuk menggunakan perilaku yang mengarahkan tujuan pemuasan kebutuhan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh 3 kebutuhan (Edison et al., 2017:178) yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*needs for achievement*)
 - b. Kebutuhan berafiliasi (*needs affiliation*)
 - c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)
- d. Teori dua faktor Herzberg

Frederick Herzberg meneliti topik motivasi dengan membagi jawaban-jawaban menjadi dua (2) kategori atau faktor yaitu,

- a. Motivator: Orang yang memberikan pekerja dengan kepuasan kerja seperti pengakuan akan usaha dan hasilnya membuat mereka lebih efisien dalam bekerja. Akan tetapi, ia lebih mengetahui produktivitasnya.

- b. Faktor kesehatan (*hygiene*): Menghasilkan ketidakpuasan angkatan kerja. Jika lebih meningkatkan faktor kesehatan juga dapat mengurangi dan menghilangkan ketidakpuasan.

Teori Herzberg mengasumsikan bahwa kepuasan karyawan bukanlah konsep berdimensi satu (1). (Edison et al., 2017:176) menyimpulkan perlu 2 kontinum untuk menafsirkan kepuasan kerja yaitu:

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg
Teori dua (2) faktor Herzberg

Faktor Higiene (<i>Hygiene factors</i>)	Faktor Motivator (<i>Motivator Factors</i>)
<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan kepengurusan dan perusahaan • Gaji karyawan • Pengawasan perusahaan • Hubungan interpersonal antar perusahaan dan karyawan • Kondisi kerja yang nyaman 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestasi karyawan • Pengakuan dari orang lain • Bekerja sendiri • Bertanggung jawab • Kemajuan dari diri sendiri

Sumber: (Edison et al., 2017:177)

2.1.1.4. Faktor-Faktor yang memengaruhi Motivasi

Motivasi memiliki faktor-faktor yang sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja (Priansa, 2018:220) yaitu:

1. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua, saudara dan teman.

2. Konsep diri

konsep karyawan yang percaya diri dan mampu melakukan pekerjaannya.

3. Jenis kelamin

Prestasi kerja identik dengan maskulinitas, maksudnya para wanita bekerja tidak maksimal jika berada di antara lingkungan pekerjaan pria.

4. Pengakuan dan prestasi

Karyawan akan bekerja lebih keras jika dirinya diperhatikan atau diperdulikan oleh pimpinan, rekan dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita atau aspirasi

Cita-cita merupakan target yang ingin dicapai oleh seseorang. Aspirasi yang positif akan menunjukkan hasrat untuk memperoleh keberhasilan sedangkan aspirasi yang negatif menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

6. Kemampuan belajar

Karyawan yang memiliki kemampuan belajar tinggi termotivasi dalam belajar karena karyawan tersebut sering memperoleh kesuksesan sehingga memperkuat tingkat motivasinya.

7. Kondisi karyawan

Kondisi karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja sehingga pimpinan perusahaan harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

8. Kondisi lingkungan

Kondisi lingkungan biasanya unsur dari luar karyawan, unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, perusahaan, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

9. Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan

Unsur dinamis adalah unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang kuat, kadang lemah, bahkan hilang, khususnya kondisinya yang sifat kondisional.

10. Upaya pimpinan memotivasi karyawan

Upaya pimpinan dalam memotivasi karyawannya.

2.1.1.5. Indikator Motivasi

Banyak indikator yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja (Edison et al., 2017:181) Berikut indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

1. **Kebutuhan fisiologi:** Tingkat kebutuhan karyawan yang diterima karyawan dari perusahaan dan tingkat terpenuhinya kehidupan keluarga karyawan yang di fasilitasi oleh perusahaan ini sangat mempengaruhi motivasi karyawan.
2. **Kebutuhan rasa aman:** Tingkat perasaan yang menyenangkan yang dirasakan karyawan dari pimpinan saat bekerja dan tingkat menyenangkan dari sesama karyawan serta lingkungan yang nyaman saat karyawan bekerja. Tingkat kepastian hari tua dan program pensiun juga menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan.
3. **Kebutuhan untuk disukai:** Karyawan membutuhkan pimpinan yang perhatian terhadap karyawan itu sendiri dan tingkat kesamaan dimana pimpinan memperlakukan karyawannya tidak berbeda-beda sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja.

4. Kebutuhan harga diri: Tingkat perlakuan yang sopan seorang pimpinan terhadap karyawannya dan tingkat penghargaan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan dalam bekerja.
5. Kebutuhan pengembangan diri: Tingkat dukungan dari pimpinan terhadap karyawan dalam pengembangan diri karyawan dan memberi pelatihan yang baik supaya karyawan termotivasi saat bekerja.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan suatu tingkat ketaatan dan kepatuhan karyawan akan peraturan yang berlaku serta bersedia menerima hukuman atau sanksi jika melanggar aturan tersebut dan akan ditetapkan kedisiplinan. Pada hakikatnya disiplin kerja menjadi suatu alat yang digunakan manajemen untuk perilaku karyawan menjadi perilaku standard perusahaan yang bekerja secara efektif, efisien dan produktif (Prawironegoro & Utari, 2016).

Disiplin dapat dibina melalui tekanan-tekanan yang diberikan kepada karyawan supaya bekerja lebih menghargai waktu dan biaya yang akan memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin juga faktor penyelamat dan integrasi yang kuat dalam memaksa karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditentukan karena karyawan dianggap dapat berpegang teguh pada peraturan, tujuan organisasi dapat dicapai (Dariansyah, 2018).

Disiplin suatu peraturan yang taat dan patuh pada peraturan atau etika dan norma-norma yang berlaku dan disiplin digunakan dalam bentuk hukuman atau

sanksi yang diberikan pada setiap individu jika seseorang melanggar peraturan namun tidak semua bentuk peraturan berbentuk hukuman. Peraturan bukan berarti hanya datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu namun harus ada kesadaran dari diri untuk melakukan setiap pekerjaannya dan saling menjaga agar target serta visi dan misi dalam perusahaan tetap sesuai jalurnya (Simoes, Riana, & Subudi, 2017).

Disiplin kerja menjadi salah satu syarat dapat ditimbulkan dalam lingkungan kerja, dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada karyawan yang paling bawah hingga setiap orang tahu dan sadar akan tugasnya masing-masing. Bagaimana melakukan pekerjaan tersebut, kapan pekerjaan tersebut dimulai dan diselesaikan, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan perusahaan, dan siapa yang bertanggung jawab penuh akan hasil pekerjaan tersebut (Firmani, 2017).

Disiplin kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Penurunan produktivitas perusahaan diakibatkan oleh perilaku kerja pada karyawan yang kurang disiplin dan menyebabkan kinerja yang kurang maksimal (Pramadita & Surya, 2015).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja perusahaan karena jika karyawan tidak disiplin saat bekerja atau melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas kerja. Perusahaan biasanya memperketat peraturan agar karyawan dapat mematuhi dan melaksanakan tugas masing-masing dalam bekerja dan perusahaan mencapai tujuan yang ingin diraih.

2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja suatu kemampuan seseorang dalam bekerja yang secara teratur, tekun secara terus-menerus sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Ada terdapat 2 jenis bentuk disiplin kerja (Sinambela, 2017:336) yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif berupaya untuk mengerakkan karyawan untuk mematuhi aturan dan pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan yang bertujuan untuk mengerakkan dan mengarahkan karyawan bekerja berdisiplin. Bentuk disiplin preventif pimpinan bertanggung jawab untuk membangun iklim perusahaan. Agar lebih efektif manajemen perlu memperhatikan beberapa hal yaitu :

- a. Pimpinan harus menyalurkan karyawan melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- b. Pimpinan harus mengorientasi dan memberikan pelatihan yang benar.
- c. Memberi penjelasan yang tepat tentang perilaku karyawan.
- d. Menjadi pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara karyawan dan manajemen untuk mengutarakan permasalahan yang ada.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif berupaya mengerakkan dan menyatukan karyawan dengan peraturan serta mengarahkan karyawan agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan, apabila karyawan melanggar aturan tersebut maka karyawan akan diberi sanksi yang bertujuan agar

karyawan dapat memperbaiki diri dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.2.3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Berdasarkan pengertian disiplin kerja, seorang manajer bertanggung jawab untuk menerapkan konskuensi kepada karyawannya. Berikut ada beberapa prinsip sebagai pedoman karyawan dalam mengambil tindakan disiplin (Sinambela, 2017:343):

1. Dalam mengambil keputusan disiplin harus sesuai dengan hukuman dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui hal-hal yang diidentifikasi dan hal-hal dikomunikasikan karyawan kepada perusahaan dalam memecahkan masalah maka perusahaan harus mendokumentasikan semua tindakan disiplin karyawan secara lengkap.
3. Tindakan yang diambil perusahaan untuk memecahkan masalah setidaknya menggunakan tindakan disiplin tingkat paksaan dan tekanan yang rendah.
4. Menggunakan tindakan disiplin yang keras hanya diperlukan dalam keadaan atau permasalahan serius yang sedang dihadapi, karena semakin tinggi tingkat pemaksaan digunakan maka semakin kecil pula kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama.
5. Jika perusahaan mampu mengambarkan dengan jelas permasalahan dengan kinerja yang terjadi maka semakin cepat perusahaan dapat memecahkan permasalahan tersebut bersama karyawan yang bersangkutan dan semakin

besar perlindungan hukum yang di dapatkan bila terpaksa mengambil tindakan disiplin yang keras.

2.1.2.4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Untuk mendapatkan disiplin yang baik, pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada karyawannya. Karena pemimpin juga mempunyai pengaruh yang besar atas sikap dan kebiasaan dari pimpinan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Sutrisno, 2011:89).

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi peraturan yang berlaku jika ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan hasil kerja yang ia berikan ke perusahaan. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Akan tetapi tidak semua pemberian kompensasi yang memadai dapat menjamin kedisiplinan, karena pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meredam kegelisahaan para karyawan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting dalam lingkungan pekerjaan karena semua karyawan akan memperhatikan pemimpinnya bagaimana cara pimpinan menegakkan hukum kedisiplinan dan bagaimana cara ia dapat mengendalikan dirinya dalam ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan disiplin. Jika pemimpin menginginkan menegakkan kedisiplinan dalam perusahaan, maka

pimpinan harus lebih dulu mempraktikkan supaya karyawan dapat mengikuti dengan baik.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan melakukan disiplin kerja jika ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan tidak bersifat tertulis dan hanya bersifat intruksi lisan maka karyawan tidak akan mematuhi karena peraturan tersebut dapat berubah-ubah. Oleh karena itu peraturan harus dibuat secara tertulis yang di sepakati bersama maka karyawan akan menaati peraturan tersebut.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Jika ada karyawan yang melanggar disiplin, maka pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkatan pelanggaran yang di perbuat karyawan supaya semua karyawan merasa terlindung dan dalam hatinya berjanji tidak akan melakukan hal yang serupa. Akan tetapi jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan jika karyawannya melakukan kesalahan maka para karyawan akan berkata “Untuk apa disiplin di perusahaan sedangkan yang melakukan kesalahan tidak pernah di kena sanksi”.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan yaitu atasan langsung karyawan itu sendiri, karena atasan langsung yang paling dekat dan paling mengerti dengan karyawan yang ada di bawahnya. Atasan langsung biasanya menyebut WASKAT sebagai pengawasan. Pada tingkat mana pun seorang pimpinan sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan

pengawasan melekat ini, sehingga pekerjaan yang dibebani kepada karyawan tidak menyimpang dari yang telah diterapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena jika pimpinan dapat mendekati diri kepada karyawan baik dekat secara jarak fisik maupun dekat dengan secara jarak batin maka karyawan tersebut akan menghormati dan menghargai pimpinan tersebut dan akan mengikuti setiap peraturan yang berlaku di perusahaan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pimpinan yang baik tidak akan memakai kekuasaan dengan sewenang-wenang terhadap karyawannya dan menggunakan ancaman untuk menjalankan kedisiplinan terhadap perusahaan. Akan tetapi pimpinan yang baik akan menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar dan melakukan kebiasaan-kebiasaan yang positif seperti :

- a. Saling menghormati
- b. Melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya
- c. Karyawan selalu diikutsertakan dalam pertemuan-pertemuan dan pelatihan-pelatihan yang ada di perusahaan sesuai dengan pekerjaan masing-masing.
- d. Saling menginformasikan kepada sesama rekan kerja jika ingin meninggalkan tempat kerja.

2.1.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan suatu perusahaan. Berikut indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja (Hasibuan, 2016:195):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Peran pimpinan sangat diperlukan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi karyawannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik disiplin, jujur, adil dan harus sesuai perkataan dengan perbuatannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena dengan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Untuk mewujudkannya kedisiplinan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

4. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin karyawan yang baik. Setiap perusahaan harus menerapkan keadilan dengan baik terhadap karyawannya agar tingkat kedisiplinannya pun baik pada perusahaan tersebut.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Wakat (pengawasan melekat) tingkat nyata dan paling efektif atasan untuk mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Perusahaan. Wakat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam menerapkan kedisiplinan karyawan. Semakin berat sanksi hukuman diberikan maka semakin takut karyawan melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

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

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama karyawan juga ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dan sesama bawahan juga akan membuat keharmonisan dalam suatu perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan “*job performance*” atau “*actual performance*” atau “*level of performance*” yang artinya tingkat kesuksesan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan bukanlah kinerja melainkan perwujudan dalam bentuk karya nyata dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berasal dari organisasi disebut kinerja (Priansa, 2018:269).

Kinerja menjadi sesuatu yang menyempurnakan kegiatan dengan melakukan sesuai tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang diharapkan. Kinerja juga mengandung arti *thing done* (suatu hasil yang dikerjakan). Berdasarkan pengertiannya kinerja dapat disimpulkan sebagai suatu hasil yang akan dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan bersangkutan dengan tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika (Darmanto, 2015).

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang menjadi acuan seluruh karyawan, kinerja akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggungjawab dengan baik dan kesediaan karyawan juga untuk melakukan suatu kegiatan akan mampu menyempurnakan kinerja sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil yang diharapkan (Sinambela, 2017:482).

Kinerja karyawan menjadi suatu hasil kerja yang ingin dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja juga menjadi tingkat kemajuan serta perkembangan perusahaan jika karyawan berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan (Paruru, Lopian, & Tawas, 2016).

Kinerja karyawan diukur dengan tingkat kinerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan perusahaan dengan hasil atau prestasi karyawan. Karyawan yang baik merupakan karyawan yang bekerja secara optimal sesuai dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik akan berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Karena faktor kunci dalam meningkatkan kinerja adalah sumber daya manusia itu sendiri (Rukhayati, 2018).

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan karena kinerja merupakan penyempurnaan dalam perusahaan. Karyawan harus mengetahui tingkat kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan baik dalam segi kuantitas maupun kualitas. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal perusahaan harus menentukan standar kinerja karyawan karena tidak semua orang memiliki kinerja yang sesuai standar perusahaan. Standar perusahaan harus dibedakan dan disesuaikan dengan pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut.

2.1.3.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Untuk memenuhi tujuan perusahaan agar menerapkan konsep manajemen yang berkualitas dan profesional maka perlu di pahami tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Berikut tujuan-tujuan spesifik kinerja (Irham, 2017:178) yaitu :

1. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang dapat diraih perusahaan.
2. Menjadi pendorong perubahan dalam mengembangkan budaya dalam berorientasi pada kinerja.
3. Karyawan lebih meningkatkan motivasi dan komitmen.
4. Memungkinkan individu untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kemampuan.
5. Hubungan antara individu dan manajer dikembangkan lebih konstruktif dan terbuka karena hubungan dialog yang berhubungan dengan pekerjaan dilaksanakan sepanjang tahun.
6. Manajer dan individu memainkan peran tentang kesepakatan sasaran sebagaimana ditergetkan dalam mencapai sasaran meningkat.
7. Atribut dan kompetensi diperlukan untuk memusatkan perhatian agar bisa dilaksanakan secara efektif dalam mengembangkan atribut dan kompetensi.
8. Individu menerima umpan balik dari manajer sebagai ukuran yang akurat dan objektif dengan target dan standar yang di sepakati.
9. Individu dan manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan mengkaji training dan pengembangan serta sepakat memenuhi kebutuhan tersebut.

10. Individu diberi kesempatan untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian terhadap pekerjaan mereka.
11. Menunjukkan bahwa perusahaan menilai mereka sebagai individu.
12. Memberikan wewenang dan bertanggungjawab lebih banyak ruang lingkup kepada setiap individu dalam pekerjaannya dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan tersebut.
13. Individu yang mempunyai kualitas tinggi lebih dipertahankan.
14. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.1.3.3. Metode-Metode Kinerja Karyawan

Setiap karyawan yang bekerja harus dilakukan penilaian dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut menjalankan tugasnya dan sejauh mana kelemahan yang diberikan untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Salah satu alasan yang alasan digunakan penilaian kinerja untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan. Alasan berikutnya bersifat administratif untuk membantu perusahaan dalam mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan pelatihan. Alasan berikutnya untuk mengingatkan karyawan bahwa meningkatkan pekerjaan untuk merencanakan karier ke masa mendatang. Berikut dua (2) kategori dasar metode penilaian yang sering digunakan, (Irham, 2017:205) yaitu:

1. Metode Objektif (*Objective Methods*)

Metode ini menyangkut dengan dimana seorang karyawan dapat menunjukkan bukti kemampuan kerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Banyak karyawan yang memberikan hasil yang tidak akurat pada metode objektif atau mengandung bias karena bisa saja karyawan tersebut memiliki kesempatan yang bagus untuk memperlihatkan kinerjanya dengan penuh semangat sedangkan karyawan yang lain tidak memiliki kesempatan untuk menunjukkan kinerja yang dimilikinya.

2. Metode Pertimbangan

Metode ini penilaian berdasarkan nilai ranking yang dimiliki setiap karyawan, jika karyawan memiliki nilai ranking yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus dan sebaliknya jika karyawan memiliki nilai ranking yang rendah maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tidak bagus. Metode ini dianggap memiliki kelemahan karena jika karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki kinerja yang memiliki ranking yang bagus maka karyawan tersebut memiliki posisi yang bagus dalam penilaian kinerja dan begitu pun sebaliknya.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan yaitu kemampuan potensi yang di sebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai akan terampil dalam melakukan pekerjaannya dan jabatannya sehingga dengan mudahnya mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam

menghadapi situasi (*situation*) kerja, artinya karyawan harus siap secara mental.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Priansa, 2018:270)

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Pada dasarnya banyak yang indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan (Riniwati, 2016:179):

1. Jumlah pekerjaan (*Quantity of work*): Jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam mengerjakan periode waktu yang ditentukan.
2. Kualitas pekerja (*Quality of work*): Kualitas kerja karyawan yang tercapai berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan.
3. Pengetahuan luas (*Job knowledge*): Pengetahuan yang luas dalam mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreatif (*Creativeness*): Keaslian ide atau gagasan yang dimunculkan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. Bekerja sama (*Cooperation*): Kesiediaan karyawan dalam bekerja sama.
6. Hal yang dapat dipercaya (*Dependability*): Kesadaran karyawan yang dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

7. Prakarsa (*Initiative*): Semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Kualitas pribadi (*Personal qualities*): Berhubungan yang melekat tentang kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

2.2. Penelitian Terdahulu

1. (Paruru et al., 2016) Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Air Manado” dengan menggunakan metode asosiatif untuk menjelaskan pengaruh satu terhadap variabel lainnya. Populasi sebanyak 68 karyawan PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. (Sinulingga, 2016) Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Medan Putri Hijau” dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis) dengan populasi responden sebanyak 49 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara serempak dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia.
3. (Pradipta, 2017) Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah” dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan

populasi responden sebanyak 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Sulawesi Tengah.

4. (Primananda & Djastuti, 2015) Penelitian dengan judul “Effect of Work Discipline, Cultural Organizations and Work Environment on the Performance of Employees of Pekalongan Regional Secretariat” dengan menggunakan metode convenience sampling dengan populasi responden sebanyak 52 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Pekalongan.
5. (Firmani, 2017) Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan IKIP PGRI Bali” dengan menggunakan metode sensus dengan populasi responden sebanyak 55 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja, demikian pula kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan tetapi tidak serta merta terhadap kinerja karyawan IKIP PGRI Bali
6. (Mardi, 2016) Penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang” dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan populasi responden sebanyak 37 orang. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun bersama di Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Terhadap Kabupaten Jombang.

7. (Ningsi, Mahardiana, & Risnawati, 2017) Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu” dengan menggunakan metode analisis linier regresi linear berganda dengan populasi responden sebanyak 99 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu.
8. (Gede & Made, 2016) Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung” dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan populasi responden sebanyak 75 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung.
9. (Amalia & Fakhri, 2016) Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro” dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan populasi reponden sebanyak 51 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Cabang Emerald Bintaro.

10. (Purnomo, 2016) Penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung” dengan menggunakan metode deskriptif teknik cluster ampling proporsional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan politeknik LP3I Bandung.

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

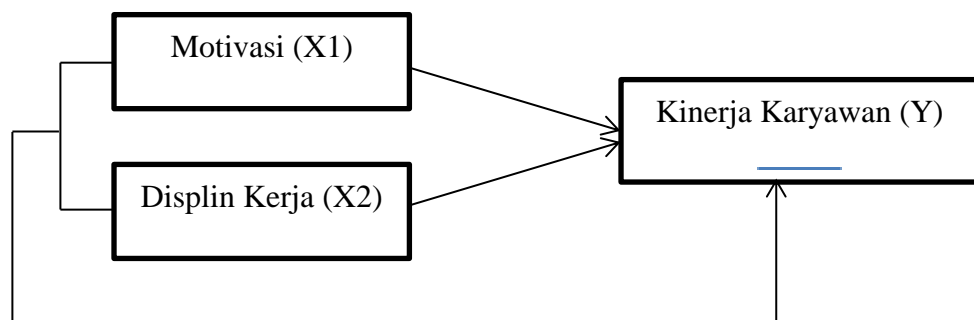
No	Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Paruru et al., 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Air Manado	Disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Sinulingga, 2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Cabang Medan Putri Hijau	Motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.Cabang Medan Putri Hijau
3	(Pradipta, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah (BPPKBD) Provinsi Sulawesi Tengah	Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPPKBD Provinsi Sulawesi Tengah
4	(Primananda & Djastuti, 2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan.	Disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lanjutan Tabel 2.2

5	(Firmani, 2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan IKIP PGRI Bali	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja, demian pula kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan tetapi tidak serta merta terhadap kinerja karyawan IKIP PGRI Bali.
6	(Mardi, 2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang	Disiplin kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
7	(Ningsi et al., 2017)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kelurahan Di Wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
8	(Gede & Made, 2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung	Disiplin kerja, pengawasan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat Kabupaten Bandung
9	(Amalia & Fakhri, 2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro
10	(Purnomo, 2016)	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung	Motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan politeknik LP3I Bandung.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir mengidentifikasi variabel yang penting dan relevan dengan permasalahan penelitian baik secara logis/masuk akal dapat dijelaskan keterkaitan antara hubungan variabel bebas dengan terikat, intervening dan moderating variabel (Rumengan, Khaddafi, & Milanie, 2015:26).



Gambar 2.3 Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis dijadikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dan harus diuji kebenarannya dari kerangka teori/kajian teori. Sifatnya perlu dilakukan pembuktian melalui data empirik dari suatu penelitian ilmiah (Rumengan et al., 2015:28). Berdasarkan pengertian tentang kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bahatera Bahari Shipyard Batam.
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam.
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian (disebut dengan rancangan penelitian; proposal penelitian; usulan penelitian) merupakan penjelasan mengenai berbagai komponen yang akan digunakan peneliti serta berbagai aktivitas yang akan dilakukan selama proses penelitian berlangsung (Martono, 2016:147). Dengan kata lain desain penelitian sangat diperlukan oleh peneliti untuk mengarahkan kerja penelitian agar lebih efektif dan efisien dan tepat sasaran (Widi, 2010:212).

Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2011:14). Dengan metode survei yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel, data penelitian pun berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pengukuran variabel penelitian dalam sajian angket atau daftar pertanyaan dengan menggunakan skala *Likert*. Dalam penelitian ini penulis menjelaskan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bahtera Bahari Shipyard Batam.

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel adalah kegiatan pengukuran variabel penelitian dilihat berdasarkan ciri-ciri spesifik yang tercermin dalam dimensi-dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian (Widodo, 2017:82). Operasional yang akan diteliti adalah variabel independen yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu (Martono, 2011:57). Berikut ini adalah definisi dari operasional dan indikator yang digunakan variabel independen motivasi (X1):

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang sangat tinggi yang dipengaruhi oleh beberapa alasan sehingga menimbulkan kekuatan mengarahkan perilaku seseorang agar berbuat sesuatu untuk tujuan-tujuan tertentu (Edison et al., 2017:170). Berikut ini indikator menurut (Edison et al., 2017:181) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologi
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan untuk disukai
- d. Kebutuhan harga diri
- e. Kebutuhan pengembangan diri

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2012:193). Indikator dari variabel ini menurut (Hasibuan, 2016:195) yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Wakat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan Hubungan kemanusiaan

Tabel 3.1 Variabel Independen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X1)	Motivasi adalah dorongan yang sangat tinggi yang dipengaruhi oleh beberapa alasan sehingga menimbulkan kekuatan mengarahkan perilaku seseorang agar berbuat sesuatu untuk tujuan-tujuan tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri 	Skala Likert

Sumber: (Edison et al., 2017:195)

Lanjutan Tabel 3.1

Variable	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Wakt (pengawasan melekat) 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Skala <i>Likert</i>

Sumber: (Hasibuan, 2012:193)

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel independen, variabel dependen juga disebut sebagai variabel terikat (Martono, 2011:57). Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) berikut definisi dan indikator dari kinerja karyawan pada penelitian ini :

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu catatan yang diperoleh atau yang dihasilkan dari kegiatan para karyawan yang melakukan aktivitasnya yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu (Riniwati, 2016:167). Indikator dari variabel ini adalah menurut (Riniwati, 2016:179).

- a. Jumlah pekerjaan
- b. Kualitas pekerja
- c. Pengetahuan luas
- d. Kreatif
- e. Bekerja sama

- f. Hal yang dapat dipercaya
- g. Prakarsa
- h. Kualitas pribadi

Tabel 3.2 Variabel Dependen

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu catatan yang diperoleh atau yang dihasilkan dari kegiatan para karyawan yang melakukan aktivitasnya yang dikerjakan dalam jangka waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerja 3. Pengetahuan luas 4. Kreatif 5. Bekerja sama 6. Hal yang dapat dipercaya 7. Prakarsa 8. Kualitas pribadi 	Skala Likert

Sumber: (Riniwati, 2016:167)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti. Populasi juga bukan hanya orang, akan tetapi populasi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, akan tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek (Sugiyono, 2012:80). Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu sendiri. Populasi

penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam yang berjumlah 125 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah contoh yang di ambil dari sebagian dari populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Walaupun yang diteliti sampel, tetapi hasil penelitian atau kesimpulan penelitian berlaku untuk populasi atau kesimpulan penelitian digeneralisasikan terhadap populasi (Jakni, 2011:77). Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan cara memperhatikan unsur peluang yang ada.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang akan diteliti (Martono, 2011:74). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Martono, 2016:81). Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 125 karyawan, jadi sampel yang digunakan adalah 125 karyawan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara atau prosedur yang sistematis untuk mengumpulkan data yang diperlukan dan dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Jakni, 2011:89).

3.4.1. Jenis Data

Data yang digunakan penelitian ini ada dua (2) jenis data yaitu data primer dan data sekunder. adapun pengertiannya sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui pelantara) (Sangadji & Sopiah, 2010:171). Data responden sangat diperlukan dalam penelitian ini untuk mengetahui respon terhadap pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung dari karyawan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard Batam.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak dirancang secara spesifik untuk memenuhi kebutuhan penelitian tertentu. Selutuh atau sebagian aspek data sekunder kemungkinan tidak sesuai dengan kebutuhan suatu penelitian (Sangadji & Sopiah, 2010:172). Data sekunder data yang didapatkan dari pihak lain dan tinggal dimanfaatkan menurut kebutuhan.

3.4.2. Sumber Data

1. Observasi

Teknik observasi ilmiah adalah kegiatan mengamati dan mencermati serta melakukan pencatatan data atau informasi yang sesuai dengan konteks penelitian. Teknik observasi juga diharapkan juga dapat menjelaskan secara rinci tentang masalah-masalah yang dihadapi (Hikmat, 2014:73).

2. Kuesioner (Angket)

Teknik Kuesioner (angket) adalah memberi pertanyaan-pertanyaan terstruktur dan terinci terhadap informan yang terlibat langsung dalam peristiwa/keadaan yang diteliti. Peneliti menyerakkan dan mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Responden atau istilah lain informan adalah orang yang memberi tanggapan atau jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (Hikmat, 2014:77).

Tipe skala yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *Likert* digunakan sebagai mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2018:134).

Tabel 3.3 Skala Likert

Kode	Skala Likert	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
ST	Setuju	4
RG	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018:134)

3. Wawancara

Wawancara adalah tekni pencarian data/informasi mendalam yang diajukan kepada responden/informan dalam bentuk pertanyaan susulan setelah teknik angket dalam bentuk pertanyaan lisan. Teknik ini sangat diperlukan untuk mengungkap bagian terdalam yang tidak dapat terungkap lewat angket (Hikmat, 2014:79).

4. Studi Dokumentasi

Dokumentasi yaitu penelusuran dan perolehan data yang diperlukan melalui data yang telah tersedia. Biasanya berupa data statistik, agenda kegiatan, produk keputusan atau kebijakan, sejarah, dan hal lainnya yang terkait dengan penelitian. Kelebihan dokumentasi adalah karena data tersedia, siap pakai, serta hemat biaya dan tenaga (Hikmat, 2014:83)

3.5. Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah cara-cara yang akan digunakan peneliti untuk menganalisis data penelitian (Widodo, 2017:75). Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif untuk mencari pengaruh dari setiap variabel, antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis data merupakan proses pengolahan, penyajian, interpretasi, dan analisis data yang diperoleh dari lapangan dengan tujuan agar data yang disajikan mempunyai makna, sehingga pembaca dapat mengetahui hasil peneliti kita (Martono, 2016:160). Data yang telah dikumpulkan dari sampel yang mewakili populasi selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk menguji hipotesis. Peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 25 yang berupa analisis deskriptif untuk melengkapi analisis kuantitatif. SPSS adalah program analisis statistik yang mudah dioperasikan untuk menggantikan analisa yang dilakukan secara manual.

3.5.1. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian dan disajikan dalam bentuk skor minimum, skor maksimum, jangkauan (*range*), *mean*, *median*, modus, standar deviasi dan variannya serta dilengkapi dengan tabel distribusi frekuensi berikutnya histogramnya (Widodo, 2017:76).

Analisis ini digunakan untuk memamparkan atau menyajikan informasi dari variabel independen dan variabel dependen serta untuk menjawab hipotesis deskriptif pada masalah penelitian. Berikut rumus untuk menghitung rentang skala:

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

Sumber: (Umar, 2010:104)

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = Rentang Skala

Hal yang dilakukan terlebih dahulu dalam mencari rentang skala adalah menentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel responden berjumlah 125 orang dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 orang.

$$RS = \frac{125(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{125(4)}{5}$$

$$RS = 100$$

Dari hasil perhiungan rentang skala diatas maka hasil yang didapatkan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No.	Pertanyaan	Skor Positif
1.	125-225	Sangat tidak setuju
2.	226-326	Tidak setuju
3.	327-427	Netral
4.	428-528	Setuju
5.	529-629	Sangat setuju

Sumber: Peneliti, 2019

3.5.2. Uji Kualitas Data

Perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek yang diteliti. Selanjutnya jika hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda (Sugiyono, 2018:122).

Uji kualitas data merupakan hal yang sangat diperlukan dalam melakukan penelitian karena uji kualitas data akan mengukur valid dan andalan sebuah data tersebut sebelum melangkah kepengukuran atau uji berikutnya.

3.5.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran. Contohnya skala nominal yang bersifat non-parametrik digunakan untuk mengukur variabel nominal bukan untuk mengukur variabel interval yang bersifat parametrik (Sarwono, 2012:84).

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu data pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid (Sujarweni, 2015:160). Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.2 *Product Moment*

Sumber: (Sujarweni, 2015:161)

Keterangan:

- r_{ix} = Koefisien korelasi
- i = Skor item total
- x = Skor total
- n = Jumlah banyak objek

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0.30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Berikut tabel yang menggambarkan range validitas (Wibowo, 2012:36).

Tabel 3.5 Menggambarkan 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)

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu kuisioner (Sujarweni, 2015:172). Dalam penelitian ini untuk metode uji reliabilitas, uji instrumen dalam pengumpulan data menggunakan metode *Cronbach's Alpha* karena metode ini uji yang berbentuk skala *likert* (Wibowo, 2012:52). Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach Alpha* dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2} \right] \quad \text{Rumus 3.3 Cronbrach Alpha}$$

Sumber: (Wibowo, 2012:52)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butiran pertanyaan

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

σ_b^2 = Varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel jika nilai alpha lebih besar daripada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Nilai batasan penentu 0,06, jadi nilai alpha harus lebih dari 0,06 dianggap reliabilitas (Wibowo, 2012:53). Beberapa peneliti merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

Tabel 3.6 Indeks Kosfisien Reliabilitas

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

Sumber: (Wibowo, 2012:53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Syarat awal dalam uji regresi dan korelasi yang diketahui adalah data yang harus memenuhi prinsip BLUE; *Best Linier Unbiased Estimator*. Model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat kecil yang umumnya digunakan atau *Ordinary Least Square* merupakan suatu model regresi yang dapat memberikan nilai estimasi atau prakiraan linier tidak bias yang paling baik. Maka dari itu untuk memperoleh BLUE ada kondisi atau syarat-syarat minimum yang harus ada pada data, syarat-syarat tersebut dikenal dengan suatu uji yang disebut uji asumsi klasik (Wibowo, 2012:87).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, namun jika data tidak berdistribusi normal maka dapat dipakai statistik nonparametrik. Uji normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang dimiliki peneliti dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data peneliti (Sujarweni, 2015:120). Untuk melihat data distribusi normal atau tidaknya dapat menggunakan Chi Kuadrat (X^2).

$$X^2 = \frac{(f_1 - f_h)^2}{f_h} \quad \text{Rumus 3.4 Chi Kuadrat}$$

Sumber: (Sujarweni, 2015:120)

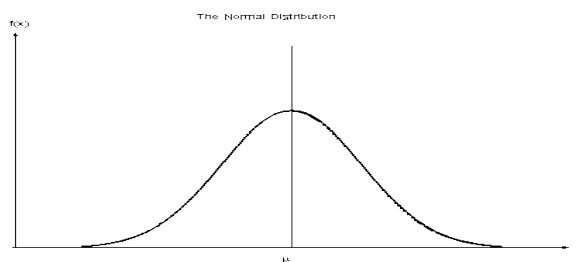
Keterangan:

X^2 = Chi Kuadrat hitung

f_h = Frekuensi yang diharapkan

f_i = Frekuensi/jumlah data hasil observasi

nilai residual yang distribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan membentuk lonceng, *bell-shaped curve* seperti gambar berikut:



Gambar 3.1 *Bell Shaped Curve*

Sumber: (Wibowo, 2012:62)

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai Residual terstandarisasi dikatakan normal apabila: Nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* $> \alpha$; $sig > 0,05$ (Wibowo, 2012:62)

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas sebagai berikut (Wijaya, 2012:125):

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis korelasi antara variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang sangat tinggi (diatas 0,990) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolonieritas dapat ditoleransi.
4. Nilai Eigen value sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterosdastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homeskedastisitas, model regresi yang baik adalah model yang heteroskedasitasitas. Cara menentukan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut: *Residual Plot, Metode Grafik, Uji Park, Uji Glejser*, dan Kelaziman (Umar, 2010:82).

Uji heteroskedasitasitas akan menguji uji *Park Glejser* dengan cara mengoreksikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika nilai probalitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha nya (0.05), maka model tidak mengalami heteroskedasitasitas (Wibowo, 2012:93).

3.5.4. Uji Pengaruh

Dalam penelitian ini uji akan menunjukkan kedua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel dependen mempengaruhi terhadap variabel independen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan analisis sebagai berikut.

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua

variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Analisis regresi ganda juga merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih (Kesumawati, Retta, & Sari, 2017:127).

Bentuk persamaan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan tiga variabel bebas, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumus 3.5 Analisis Regresi linear berganda

Sumber: (Kesumawati et al., 2017:128)

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a, b₁, b₂, b₃, = Koefisien regresi

X₁, X₂, X₃ = Variabel bebas

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui besarnya variabilitas variabel tergantung tingkat kepuasan yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel bebas jumlah kunjungan dan tanggapan karyawan. Koefisien determinasi digunakan juga untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengkalikan r² dengan 100% (Sarwono, 2012:205).

Peneliti menggunakan analisis ini untuk mengetahui jumlah atau persentasi sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Jadi koefisien angka

ditunju untuk memperhatikan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Berikut rumus mencari koefisien determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum Of Squares Total}}$$

Rumus 3.6 Determinasi (R²)

Sumber: (Wibowo, 2012:136)

3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) (Priyatno, 2010:9)

3.5.5.1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah (Priyatno, 2010:68).

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Rumus 3.7 Uji t

Sumber: (Priyatno, 2010:68)

Keterangan :

b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar error variabel i

Hasil uji t di lihat pada output *Coefficients* dari hasil regresi linier berganda di atas. Kriteria pengujian uji t adalah:

- Ho diterima bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$
- Ho ditolak bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$

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 secara signifikan terhadap variabel dependen (Y), F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut (Priyatno, 2010:67).

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

Rumus 3.8 Uji F

Sumber: (Priyatno, 2010:67)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Hasil uji f dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda diatas. Kriteria dari uji f adalah:

- Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$
- Ho di tolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$

3.6. Lokasi dan Jadwal Data

Dalam melakukan penelitian, adapun lokasi dan jadwal penelitian yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti untuk melakukan penelitian serta memperoleh data-data yang dibutuhkan. Lokasi penelitian adalah PT Bahtera Bahari Shipyard Batam yang beralamat Jl. Patimura No.1 Kabil, Kecamatan Nongsa, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian berlangsung dari bulan maret 2019 sampai dengan bulan July 2019.

Tabel 3.7 Waktu Penelitian

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