

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
VARTA MICROBATTERY INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Mohamad Adnan**

**150910029**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
VARTA MICROBATTERY INDONESIA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Mohamad Adnan**

**150910029**

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

## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Batam, 3 Agustus 2019

Yang menyatakan

Mohamad Adnan

NPM : 150910029

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
VARTA MICROBATTERY INDONESIA**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
Guna memperoleh gelar sarjana

Oleh:

Mohamad Adnan

150910029

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera dibawah ini:

Batam,03 Agustus 2019

Sri Afridola, S.E., M.M.

## **ABSTRACT**

*The researcher in conducting this study aims to determine the effect of work discipline and motivation on employee performance at PT Varta Microbattery Indonesia partially and simultaneously. Which object in this study has problems in terms of employee attendance and decreased performance. This type of research is quantitative descriptive research. The total population in this study was 225 employees, the sample used was 144 respondents with the Slovin formula. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, using the F test and t test. The results of the analysis show that work discipline has a significant effect on employee performance with a tcount of 2.715 > t table 1.97705, motivation has a significant effect on employee performance with thitung 12.459 > t table 1.97705, discipline and motivation simultaneously influencing employee performance with F count 104.586 > F table 3.06.*

**keyword:** *Disciplin; Motivation; Performance.*

## **ABSTRAK**

Peneliti dalam melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia secara parsial dan simultan. yang dimana Objek dalam penelitian ini memiliki permasalahan dalam hal kehadiran karyawan dan kinerja yang menurun. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 225 karyawan, sampel yang digunakan adalah 144 responden dengan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, menggunakan uji F dan uji t. Hasil analisis menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung  $2,715 > t_{tabel} 1,97705$ , motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung  $12,459 > t_{tabel} 1,97705$ , disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung} 104,586 > F_{tabel} 3,06$ .

**Kata kunci :** Disiplin; Motivasi; kinerja

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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 bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam .
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian S.Kom., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada program studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. HRD dan Staff manajemen PT Varta Microbattery Indonesia.
7. Karyawan PT Varta Microbattery Indonesia.
8. Kedua Orang Tua yang memberikan doa dan semangat.
9. Istri dan anak yang selalu memberikan semangat dan doa.
10. Teman – teman mahasiswa program studi Manajemen Universitas Putera Batam

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam,03 Agustus 2019

Mohamad Adnan

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR RUMUS .....	xiii
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi masalah .....	7
1.3. Batasan masalah .....	7
1.4. Rumusan Masalah.....	7
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Disiplin Kerja .....	10
2.1.1.1. Pengertian disiplin kerja .....	10
2.1.1.2. Faktor – faktor yang memengaruhi disiplin.....	12
2.1.1.3. Indikator – indikator kedisiplinan .....	13
2.1.2. Motivasi kerja.....	14
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.1.2.2. Bentuk bentuk motivasi .....	15
2.1.2.3. Faktor Pendorong Motivasi .....	15
2.1.2.4. Indikator – Indikator Motivasi .....	16
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	17
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	17



2.1.3.2. Faktor –faktor yang memengaruhi kinerja .....	18
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
2.2. Hubungan antar variabel .....	19
2.2.1 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .....	19
2.2.2 Hubungan motivasi terhadap kinerja .....	19
2.2.3 Hubungan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.....	20
2.3 Penelitian Terdahulu.....	21
2.4. Kerangka berpikir .....	22
2.5. Hipotesis .....	23
BAB III.....	24
METODE PENELITIAN .....	24
3.1. Desain Penelitian .....	24
3.2. Operasional Variabel.....	24
3.2.1. Variabel independen.....	24
3.2.2. Variabel Dependen .....	25
3.3. Populasi dan Sampel.....	27
3.3.1. Populasi.....	27
3.3.2. Sampel.....	28
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel .....	28
3.4. Teknik Pengumpulan data .....	29
3.4.1. Jenis data .....	29
3.4.1.1. Sumber Data .....	29
3.4.1.2. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.4.2. Alat Pengumpulan Data .....	30
3.5. Metode Analisis Data .....	31
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	31
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	32
3.5.2.1. Uji Validitas Data.....	32
3.5.2.2. Uji Reliabilitas.....	34
3.5.3. Uji Asumsi Klasik .....	34
3.5.3.1. Uji Normalitas .....	35

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas.....	36
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	36
3.5.4. Uji Pengaruh.....	37
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
3.5.4.2 Uji R Square.....	38
3.5.5. Uji Hipotesis .....	38
3.5.5.1. Uji t.....	38
3.5.5.2. Uji F .....	39
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	40
3.6.1. Lokasi penelitian .....	40
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	41
BAB IV.....	42
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Profil Responden.....	42
4.1.1. Profil responden berdasarkan umur.....	42
4.1.2. Profil responden berdasarkan jenis kelamin .....	43
4.1.3. Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	44
4.1.4. Profil responden berdasarkan lama bekerja.....	44
4.2 Hasil Penelitian.....	45
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	45
4.2.1.1 Analisis deskriptif variabel disiplin kerja.....	45
4.2.1.2 Analisis deskriptif variabel motivasi kerja.....	46
4.2.1.3 Analisis deskriptif variabel kinerja .....	48
4.2.2. Hasil uji kualitas data .....	49
4.2.2.1. Hasil uji validitas data .....	49
4.2.2.2. Uji reliabilitas data .....	51
4.2.3. Uji Asumsi Klasik .....	53
4.2.3.1. Uji Normalitas .....	53
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas.....	55
4.2.3.3. Uji Heterokedastisitas .....	56
4.2.4. Uji Pengaruh.....	58

4.2.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.2.4.2. Uji R Square.....	59
4.2.5. Uji Pengaruh.....	60
4.2.5.1. Uji t.....	60
4.2.5.1. Uji F .....	61
4.3 Pembahasan.....	62
4.3.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan .....	62
4.3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .....	63
4.3.3 Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.....	63
BAB V.....	65
KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran .....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. 1 KERANGKA BERPIKIR.....	22
GAMBAR 4. 1 GRAFIK HISTOGRAM .....	53
GAMBAR 4. 2 GRAFIK NORMAL P-P PLOT .....	54

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi karyawan periode April – September 2018 .....	3
Tabel 1.2 Data presentase produk Reject periode April – September 2018 .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert .....	31
Tabel 3.3 Tingkat Validitas.....	33
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian .....	41
Tabel 4.1 Umur Responden (2018) .....	43
Tabel 4.2 Jenis kelamin responden .....	43
Tabel 4.4 Lama bekerja responden (2018) .....	44
Tabel 4.5 Distribusi frekuensi variabel disiplin kerja .....	46
Tabel 4,6 Distribusi frekuensi variabel motivasi kerja .....	47
Tabel 4.7 Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan .....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogrov Smirnov .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas .....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji R square .....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji t .....	60
Tabel 4.16 Tabel Uji F .....	62

## DAFTAR RUMUS

RUMUS 3. 1 RUMUS SLOVIN.....	28
RUMUS 3. 2 KOEFISIEN KORELASI.....	32
RUMUS 3. 3 KOEFISIEN RELIABILITAS ALFA CRONBACH.....	34
RUMUS 3. 4 UJI NORMALITAS.....	35
RUMUS 3.5 <i>VARIANCE INFLATIVE FACTOR</i> .....	36
RUMUS 3.6 REGRESI LINIER BERGANDA RUMUS .....	37
RUMUS 3.7 UJI T .....	38
RUMUS 3.8 UJI F .....	39

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada generasi saat ini banyak penciptaan teknologi maju dan juga iklim usaha yang tidak menentu, persaingan dari usaha juga sangat kuat dan ketat, perusahaan yang tidak mampu untuk menyesuaikan diri dari perubahan ini maka akan berdampak dan berpengaruh terhadap perekonomian yang dimiliki perusahaan tersebut. Untuk memperoleh keberhasilan dalam menghadapi persaingan perusahaan harus bisa mengembangkan SDM yang dimiliki.

PT Varta Microbattery Indonesia adalah salah satu perusahaan manufaktur yang beroperasi dalam hal perakitan *battery*, dalam melaksanakan bidang usahanya tentu tidak terlepas dengan masalah manajemen perusahaan, manajemen sumber daya manusia yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas yang tinggi yang akan berakibat meningkatnya keuntungan bagi perusahaan.

Dengan dukungan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan.

Disiplin kerja bisa diketahui sebagai sebuah aturan yang tinggi pengaruh dan manfaat, yaitu didalam kepentingan organisasi dan juga untuk karyawan. Sebuah organisasi yang menerapkan disiplin kerja akan menjamin terlaksananya tata tertib aturan dalam menjalankan pekerjaan sehingga didapat hasil yang maksimal. Dalam masalah kedisiplinan di PT Varta Microbattery Indonesia masih kurang karena masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam hal mentaati peraturan perusahaan misalnya dalam hal absensi.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tersebut tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan. Perusahaan harus mampu menerapkan dan membiasakan kedisiplinan dilingkungan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2013: 89) bahwa disiplin karyawan ialah suatu perilaku yang ada pada diri seseorang yang mempunyai sebuah aturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang harus sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan yang ada di organisasi baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan asset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan



perusahaan yang sejenis. Untuk memperoleh keberhasilan tentu membutuhkan peran seta dari faktor manusia sebagai sumber daya manusia yang juga memiliki pengaruh untuk menentukan berhasil atau tidak dalam menghadapi persaingan.

Disiplin adalah suatu hal yang wajib diikuti oleh setiap karyawan di perusahaan yang berada ditingkatan bawahan maupun atasan. Hal yang paling fundamental kedisiplinan karyawan merupakan permasalahan waktu yaitu jam kerja karyawan. Jika aturan waktu yang sudah ada sering tidak ditaati, dapat dikatakan karyawan tersebut tidak disiplin sehingga produktivitas jadi turun yang berdampak turunnya kualitas atau bahkan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak dalam pemborosan waktu dan juga biaya-biaya yang harus dikeluarkan perusahaan akan lebih banyak..

Berikut ini peneliti akan memberikan dan menjelaskan data absensi karyawan PT Varta Microbattery Indonesia pada departemen produksi di lokasi gedung lot 310 dalam waktu 6 bulan terakhir tahun 2018

Tabel 1.1 Absensi karyawan periode April – September 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja Aktif	JK x HKA	Keterangan							
					Terlambat		Alpha		Cuti		Sakit	
					Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	April	225	24	5400	18	0,33	3	0,05	62	1,15	20	0,37
2	Mei	225	24	5400	27	0,50	2	0,04	91	1,68	11	0,20
3	Juni	225	24	5400	22	0,41	1	0,02	174	3,22	4	0,07
4	Juli	225	26	5850	35	0,60	4	0,07	93	1,59	22	0,38
5	Agustus	225	25	5625	24	0,43	3	0,05	89	1,58	17	0,30
6	September	225	24	5400	21	0,39	1	0,02	72	1,33	12	0,22

**Sumber :** HRD PT Varta Microbattery Indonesia

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat diketahui adanya peningkatan jumlah karyawan yang terlambat yaitu pada bulan mei sebesar 0,50% dan bulan juli sebesar 0,60%, karyawan yang Alpha pada bulan juli sebesar 0,07%, karyawan yang cuti pada bulan mei sebesar 1,68% dan bulan juni sebesar 3,22%, karyawan yang sakit pada bulan juli sebesar 0,38%. Peningkatan ini yang mengakibatkan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Penyebabnya adalah kurangnya atau rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja, karyawan tidak mentaati peraturan perusahaan, karyawan kurang teliti dalam bekerja, karyawan mengalami stress kerja dan karyawan kurang mendapatkan pelatihan kerja.

Selain itu masalah motivasi kerja yang ada pada diri karyawan itu sendiri juga tidak kalah pentingnya, karena motivasi kerja yang dimiliki dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan perusahaan. Karena meskipun perusahaan telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika perusahaan tidak bisa mengarahkan potensi mereka berkinerja tinggi dengan baik maka hasil kinerja perusahaan akan sulit dicapai secara maksimal. Oleh karena itu rendahnya kinerja disebabkan oleh motivasi.

Menurut (Muchlas, 2012: 62) motivasi adalah kemauan seseorang untuk berjuang atau berusaha untuk mencapai kedalaman tingkatan yang lebih tinggi menuju pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui terlebih dahulu yang sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya, tentang cara bekerja sama membawa perusahaan

kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan observasi ditemukan kurangnya motivasi kerja karyawan yang disebabkan karena masih ada karyawan yang merasa kurang diapresiasi dari hasil kerja yang diberikan dan kurang adanya hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan ditempat kerja, tingginya beban kerja yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, masih adanya diskriminasi yang dapat dilihat dari penilaian setiap karyawan tidak berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki, dan kurang adanya pemberian kenaikan jenjang yang diberikan oleh atasan.

Oleh karena itu Motivasi kurang juga memengaruhi kinerja karyawan, kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan baik dari segi kuantitas atau kualitas dalam menjalankan dan melaksanakan tugas serta kemampuan seorang karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja seorang karyawan dapat dinyatakan baik dan sukses jika dalam menjalankan tugas ataupun tujuan yang sudah dibuat bisa dicapai dengan baik.

Tabel 1.2 Data presentase produk Reject periode April – September 2018

No	Date	Product Name	Quantity	CUSTOMER	QTY Reject OCV	% reject
1	24-Apr-18	CP 1654 A3 SOC 30%	8100	BOSE - USA	704	8.70%
2	14-May-18	CP 1654 A3 SOC 30%	9255	BOSE - USA	255	2.80%
3	12-Jun-18	CP 1654 A3 SOC 30%	4050	BOSE - USA	79	2%
4	24-Jul-18	CP 1654 A3 SOC 30%	9000	BOSE - USA	474	5.30%
5	2-Aug-18	CP 1654 A3 SOC 30%	9000	BOSE - USA	717	8%
6	27-Sep-18	CP 1654 A3 SOC 30%	9000	BOSE - USA	37	0.40%

Sumber : PT Varta Microbattery Indonesia

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas kinerja pada karyawan yang ada di PT Varta Microbattery Indonesia ini masih kurang karena kualitas dari hasil kerja yang diberikan menurun yang dapat dilihat dari masih banyaknya produk yang *reject* pada bulan april sebesar 8,7% dan juga pada bulan agustus sebesar 8%, masalah yang lainnya yaitu masih adanya karyawan yang menggantungkan bantuan dari teman sekerja terhadap tugas yang diberikan, kurang memiliki inisiatif mengenai pekerjaan yang diberikan, rendahnya sikap dari karyawan untuk disiplin dengan aturan yang sudah ditetapkan seperti terlambat masuk kerja dan kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Disiplin kerja dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era *modern*. Disiplin dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, akibat yang mungkin akan timbul dari adanya kedisiplinan dan motivasi yang buruk adalah salah satunya penurunan kinerja yang dimiliki oleh karyawan yang juga akan membawa dampak yang buruk untuk perusahaan yaitu penurunan kinerja total yang dimiliki perusahaan.

Berdasarkan masalah diatas dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gachengo & Wekesa, 2017: 179) yang hasilnya adalah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja serta pada penelitian yang dilakukan oleh (tindow, Mekkel, & Sendow, 2014: 1594) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Varta Microbattery Indonesia”**

## **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Disiplin kerja rendah karena masih adanya karyawan yang terlambat kerja, tidak masuk kerja dan tidak mematuhi aturan yang telah ada.
2. Motivasi kerja rendah disebabkan karyawan kurang terapresiasi dari hasil kerja yang diberikan dan kurang adanya kenaikan jenjang yang diberikan oleh atasan.
3. Kinerja karyawan rendah disebabkan karena disiplin yang kurang baik, motivasi yang rendah dimiliki oleh karyawan dan menurunnya kualitas hasil kerja yang diberikan.

## **1.3. Batasan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian ini dibatasi ruang dan waktu :

1. Variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Variable terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan hanya pada departemen produksi gedung lot 310 di PT Varta Microbattery Indonesia Batam.

## **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini penulis ingin mendapatkan kegunaan dan manfaat sebagai berikut :

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai pentingnya penerapan disiplin kerja dan

motivasi kerja yang akan memiliki dampak pada kinerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan serta dapat diterapkan di dunia pekerjaan.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelengkap untuk bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan

Terdapat 2 manfaat bagi objek penelitian yaitu:

- a. Masukan untuk memperbaiki penyimpangan yang terjadi.
- b. Informasi atau data yang ada bisa sebagai dasar pengambilan keputusan.

2. Untuk peneliti / masyarakat

Sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Disiplin Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian disiplin kerja**

Manusia sebagai makhluk individu terkadang juga ingin memiliki kehidupan yang bebas tanpa adanya aturan, sehingga memiliki keinginan untuk bisa lepas dari aturan–aturan yang ada yang akan membatasi perilaku atau kegiatan mereka. Namun manusia disisi lain juga merupakan makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendirian atau memerlukan bantuan dari individu lain.

Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan. Demikian juga kehidupan dari suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota–anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai apabila tidak ada disiplin kerja.

Menurut (Sinambela, 2017: 335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun dan secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Kedisiplinan bagi karyawan sangat penting untuk perusahaan, karena sangat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan yang ingin dicapai.



Menurut (Sinungan, 2014: 135) Disiplin adalah suatu sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan dan keputusan yang sudah ditetapkan. Disiplin dalam kegiatan kerja seorang karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan dengan latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Menurut (Hasibuan, 2010: 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma–norma social yang berlaku. Karyawan yang disiplin dalam pekerjaan yang telah diberikan akan berdampak positif terhadap hasil yang didapatkan, sebaliknya karyawan yang kurang disiplin akan mengakibatkan hasil yang didapatkan kurang baik.

Menurut (Fahmi, 2016: 157) disiplin merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku, serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang telah ditetapkan. Karyawan yang patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan tidak melanggarnya menggambarkan tentang kinerja karyawan tersebut baik..

#### **2.1.1.2. Macam – macam disiplin**

Menurut (Mangkunegara, 2009: 129) mengatakan ada dua bentuk disiplin diataranya yaitu:

##### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan–aturan yang telah

digariskan perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun iklim perusahaan dengan disiplin yang preventif. Karyawan juga harus dan wajib mengetahui dan memahami pedoman kerja yang sudah ditetapkan dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada di dalam perusahaan atau organisasi. Apabila sistem suatu organisasi baik, maka diharapkan bisa lebih mudah untuk menegakkan disiplin kerja.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

### **2.1.1.2. Faktor – faktor yang memengaruhi disiplin**

Menurut (Mangkunegara, 2009: 134) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

#### 1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang dan jam pulang karyawan dalam bekerja di perusahaan.

## 2. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang memiliki kepentingan perusahaan maupun kepentingan perusahaan yang mengharuskan meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja perusahaan, yang terlebih dahulu sudah mendapat izin dari atasan, dan juga untuk karyawan yang cuti.

## 3. Absensi karyawan

Kehadiran atau absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di perusahaan tempat bekerja sesuai dengan peraturan yang sudah dibuat perusahaan.

### **2.1.1.3. Indikator – indikator kedisiplinan**

Menurut (Hasibuan, 2010: 194), menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah :

#### 1. Kepatuhan terhadap peraturan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar terbentuk suasana kerja yang nyaman dan lancar

#### 2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu kerja yang ditetapkan serta diberikan perusahaan agar dipergunakan dengan sebaik-baiknya untuk mengejar target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan tidak membuang banyak waktu dengan tidak melakukan tindakan yang tidak perlu dilakukan selama dalam waktu kerja.

### 3. Tanggung jawab pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab dan tugas yang harus dikerjakan karyawan dan jika melewati jangka waktu yang telah ditetapkan maka karyawan memiliki disiplin kerja yang kurang

## **2.1.2. Motivasi kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Sinungan, 2014: 135) motivasi adalah sikap mental manusia yang memberikan energy atau dorongan untuk melakukan perilaku untuk mencapai suatu kebutuhan, yang memberikan suatu kepuasan dimana keinginan tersebut berasal dari diri sendiri. Motivasi berkembang melalui kesadaran seseorang untuk mencapai sebuah tujuan.

Menurut (Amirullah, 2015: 193) Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri terhadap lingkungannya. Sedangkan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan dorongan yang dimiliki seseorang akan menghasilkan suatu tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Riniwati, 2016: 89) motivasi merupakan penunjukan suatu keinginan,kebutuhan atau dorongan untuk melakukan sesuatu.. Oleh karena itu perusahaan yang memberikian motivasi keapda karyawannya maka perusahaan berusaha memeneuhi keinginan atau kebutuhan dari seorang karyawan..

Menurut (Wibowo, 2011: 379) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam berkerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika motivasi seorang karyawan rendah maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

#### **2.1.2.2. Bentuk bentuk motivasi**

Menurut (Fahmi, 2016: 89) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu:

##### **1. Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki saat ini menjadi lebih baik.

##### **2. Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang)**

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang kemudian memengaruhi dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### **2.1.2.3. Faktor Pendorong Motivasi**

Orang cenderung mengembangkan dorongan motivasional, yang menunjukkan keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, menurut (Wibowo, 2014: 82) dorongan motivasi dibagi menjadi tiga yaitu :

##### **1. Motivasi berprestasi**

Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan yang menantang, individu dengan dorongan ini mengharapkan mencapai sasaran dan menaiki tangga keberhasilan.

#### 2. Motivasi untuk berafiliasi

Suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial, bekerja dengan orang yang cocok dan berpengalaman dengan perasaan sebagai komunitas.

#### 3. Motivasi akan kekuasaan

Merupakan suatu dorongan untuk memengaruhi orang, melakukan pengawasan, dan mengubah situasi. Individu yang termotivasi atas dasar kekuasaan berharap menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil resiko dengan melakukannya.

#### **2.1.2.4. Indikator – Indikator Motivasi**

Menurut (Afandi, 2018: 29) indikator – indikator yang ada dalam motivasi kerja terbagi menjadi 5 indikator, yaitu :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2009: 219) kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dalam segi kualitas maupun kuantitas yang bisa diraih oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta tugas yang diberikan. Karyawan yang menghasilkan output yang tinggi dan kualitas yang baik bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya karyawan yang menghasilkan output dan kualitas yang rendah dapat dikatakan memiliki kinerja yang rendah.

Menurut (Faisal Amir, 2015: 5) kinerja karyawan adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau dirinya sendiri.

Menurut (Meithiana, 2017: 82) kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Seseorang yang menghasilkan barang atau jasa yang bagus dapat diartikan bahwa seseorang tersebut mempunyai kinerja yang tinggi. Sedangkan seseorang yang menghasilkan barang dengan kualitas yang jelek dapat diartikan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang kurang baik.

Menurut (Hasibuan, 2010: 124) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau

perusahaan dimana seseorang bekerja. Seseorang yang memiliki kinerja baik akan menghasilkan kuantitas yang banyak dan juga kualitas yang diberikan baik.

### **2.1.3.2. Faktor –faktor yang memengaruhi kinerja**

Menurut (Sutrisno, 2011: 122) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Kecakapan mental
5. Sikap

### **2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Meithiana, 2017: 57) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator, yaitu :

#### **1. Kualitas**

Kualitas kerja dapat dinilai dari segi persepsi karyawan terhadap dengan kualitas dan juga kesempurnaan tugas yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

#### **2. Kuantitas**

Merupakan banyaknya jumlah output yang telah diselesaikan karyawan dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

#### **3. Pengetahuan**



Tingkat kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

#### 4. Keandalan

Merupakan tingkat kemampuan dan keandalan dalam menjalankan tanggung jawab tugas yang telah diberikan kepada karyawan dalam menjalankan peraturan yang ada.

#### 5. Kerjasama

Melihat bagaimana karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

## **2.2. Hubungan antar variabel**

### **2.2.1 Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut (Sinambela, 2012: 56) terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut menjelaskan bahwa variabel disiplin kerjalah yang memengaruhi kinerja karyawan, Semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut. Meskipun masih ada kemungkinan adanya hubungan timbal balik diantara variabel kinerja karyawan dengan disiplin kerja dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat memengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerja yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Hubungan motivasi terhadap kinerja**

Menurut hasil penelitian (Sajangbati, 2013: 10) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan, karena

dengan motivasi yang ada pada diri seseorang yang mampu mendorong karyawan tersebut untuk bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh sehingga kinerja yang baik dapat dicapai oleh karyawan. Besarnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja total perusahaan.

### **2.2.3 Hubungan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut (Sutrisno, 2011: 124) disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi mempunyai sifat penggerak atau pendorong keinginan seorang karyawan untuk melakukan suatu tindakan dalam hal mencapai hasil kerja serta dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan merasa diawasi dan bila melanggar aturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu motivasi dan disiplin memiliki dampak terciptanya kinerja yang baik.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari 2 hal, yaitu motivasi yang berarti suatu sifat yang membangkitkan semangat dan disiplin kerja yang berarti sikap kataatan dan tertib terhadap peraturan dan norma-norma perusahaan yang sudah ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya

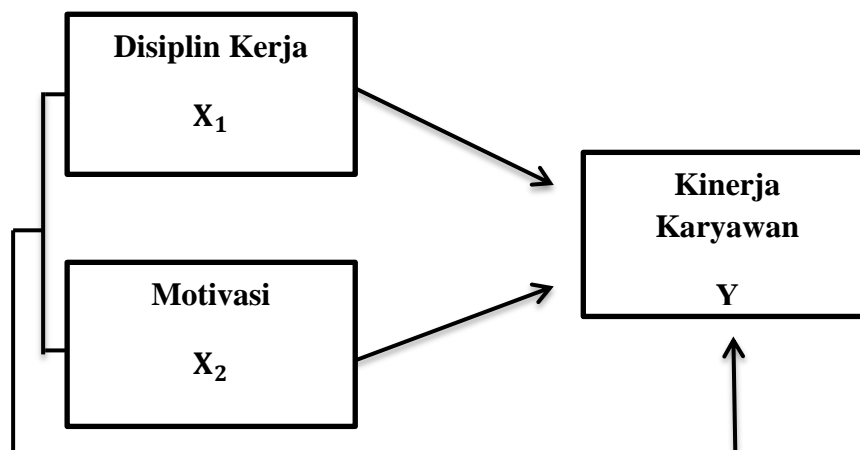
## 2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Judul	Penulis	Variabel	Hasil penelitian
1	Motivasi, disiplin dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (persero) cabang Bitung	(Sajang bati, 2013)	1. Motivasi 2. Disiplin 3. Kepuasan 4. Kinerja karyawan	Secara bersama Motivasi, Disiplin dan Kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja PT Pos Indonesia maupun secara parsial Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Motivasi dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.	(Juniant ara & Riana, 2015)	1. Motivasi 2. Kepuasan kerja 3. Kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank perkreditan rskyat dana raya	(Sahang gamu & Mandey, 2014)	1. Pelatihan kerja 2. Motivasi 3. Disiplin kerja 4. Kinerja karyawan	Pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
4	Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut cabang calaca	(tindow et al., 2014)	1. Disiplin kerja 2. Motivasi 3. Kompensasi 4. Kinerja karyawan	Disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5	Budaya organisasi perusahaan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk Medan	(Kurniawan Gultom, 2014)	1. Budaya organisasi 2. Motivasi 3. Kinerja karyawan	Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Bank Nasional Kenya	(Gachengo & Wekesa, 2017)	1. Motivasi 2. Kinerja Karyawan	Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan

#### 2.4. Kerangka berpikir



Gambar 1. 1 Kerangka berpikir

## 2.5. Hipotesis

Dari permasalahan pokok yang dikemukakan di atas, berikut disajikan hipotesis sebagai dugaan sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

H<sub>3</sub> : Disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Dalam penelitian ini metode yang dilakukan adalah metode deskriptif asosiatif dimana dengan membuat survey, hal ini dilakukan karena didapat variabel-variabel yang nanti akan diperiksa hubungannya dan tujuannya adalah untuk menunjukkan gambaran secara terstruktur. Yang didalam penelitian ini agar bisa diketahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia bagian departemen produksi lot 310.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Pada penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat, penelitian yang dilakukan menggunakan 2 variabel bebas atau independen yaitu disiplin kerja dan motivasi.

Sesuai dengan desain penelitian dan hipotesis yang ada variabel yang akan dianalisis ialah variabel independen dan juga variabel dependen yaitu indikator-indikator dalam kategori tingkat kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

##### **3.2.1. Variabel independen**

Variabel independen sering juga disebut sebagai variabel stimulus, *predictor, antecedent* atau variabel bebas. Variabel independen atau variabel

bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau variabel terikat, Dalam penelitian ini ada 2 variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi.

Penulis menggunakan indikator dari variabel Disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2010: 194) yaitu:

1. Kepatuhan terhadap peraturan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab pekerjaan dan tugas

Indikator yang digunakan penulis dari variabel motivasi kerja Menurut (Afandi, 2018: 29) yaitu :

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan

### **3.2.2. Variabel Dependen**

Variabel dependen atau sering disebut juga variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat ialah variabel yang menjadi akibat atau bisa dipengaruhi oleh adanya variabel bebas, (Sugiyono, 2012: 68) Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

Penulis dalam penelitian ini menggunakan indikator dari kinerja karyawan menurut (Meithiana, 2017: 57) yaitu :

**1. Kualitas**

Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi seorang karyawan terhadap kualitas kerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang diberikan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

**2. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

**3. Pengetahuan**

Merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam memahami hal – hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

**4. Keandalan**

Merupakan tingkat kemampuan dan keandalan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan hingga tugas tersebut diselesaikan oleh karyawan.

**5. Kerjasama**

Perusahaan melihat bagaimana karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.



Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017: 193)	Kepatuhan terhadap peraturan	Skala Likert
			Penggunaan waktu secara efektif	
			Tanggung jawab pekerjaan dan tugas	
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Wibowo, 2011: 379)	Balas jasa	Skala Likert
			Kondisi kerja	
			Fasilitas kerja	
			Prestasi kerja	
			Pengakuan dari atasan	
3	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan hasil kerja baik dalam segi kualitas maupun kuantitas yang bisa diraih oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawab serta tugas yang diberikan. (Mangkunegara, 2009: 219)	Kualitas	Skala Likert
			Kuantitas	
			Pengetahuan	
			Keandalan	
			Kerjasama	

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012: 23) populasi adalah besarnya wilayah atau jangkauan wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki ciri-ciri karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian disimpulkan oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan populasi yaitu Karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia Khususnya Departemen Produksi yang berlokasi di gedung Lot 310 BIP Muka kuning. Dan sesuai dengan data yang didapat dari

pihak manajemen jumlah karyawan di departemen produksi lot 310 sebanyak 225 orang karyawan.

### 3.3.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012: 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan sampel merupakan bagian dari populasi, maka sampel yang diambil harus benar-benar *representative* (mewakili). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT Varta Microbattery Indonesia.

### 3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini dalam mengambil jumlah sampel peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N.e^2)}$$

Rumus 3. 4Rumus Slovin

Keterangan :

n = Jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

e = error level (tingkat kesalahan) 5% atau 0,05

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 225 karyawan dan presisi yang ditetapkan atau tingkat kesalahan 5% atau 0,05, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah

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

$$n = \frac{225}{1 + (225 \cdot 0,05^2)}$$

$$= 144$$

Jadi, jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini adalah 144 orang.

### **3.4. Teknik Pengumpulan data**

#### **3.4.1. Jenis data**

Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain :

##### **1. Data Kualitatif**

Data kualitatif merupakan data dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan dan diperoleh dari kuesioner dan wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

##### **2. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari perusahaan berupa angka misalnya data mengenai jumlah karyawan, data-data mengenai karyawan dan data lainnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **3.4.1.1. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

### 1. Data Primer

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian, data ini diperoleh dengan pemberian kuesioner kepada responden secara langsung. Dari data kuesioner tersebut merupakan data yang digunakan dalam menganalisa untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

### 2. Data Sekunder

Menurut (Sanusi, 2012: 104) data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data absensi karyawan dan juga data produk yang *reject*.

#### **3.4.1.2. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2012: 199). Kuesioner berisi pernyataan atau pertanyaan mengenai data responden, data dari pelaksanaan penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

#### **3.4.2. Alat Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian diuji dengan SPSS versi 25. Jawaban dari setiap pertanyaan atau

pernyataan diberi skor dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan atau pertanyaan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2012: 59).

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sanusi, 2012: 60)

### 3.5. Metode Analisis Data

Dalam melengkapi analisis kuantitatif ini maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and service Solution*) versi 25 yang berupa analisis deskriptif (Frekuensi) presentase. SPSS adalah *computer statistic* yang mampu memproses data *statistic* secara tepat dan cepat, untuk mencari berbagai *output* yang dikehendaki para pengambil keputusan yang akan menunjukkan gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Varta Microbattery Indonesia.

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah *statistic* yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2009: 28). Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami dan untuk menarik atau membuat kesimpulan terhadap populasi berdasarkan pada data yang diperoleh dari sampel, dibuat menurut pengujian hipotesis atau pendugaan.

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

Instrumen uji kualitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan sudah valid dan reliable sehingga akan menghasilkan data yang akurat.

#### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Uji Validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin disampaikan. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya diantara reponden yang diteliti (Agung, 2012: 35). Banyaknya subyek untuk uji coba validitas instrumen penelitian sekurang-kurangnya adalah 30 responden (Mustafa, 2013: 164), maka pada penelitian akan dilakukan uji validitas dengan menggunakan n=30 responden diluar sampel. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi (r) adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

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

Rumus 3. 5 Koefisien Korelasi

Keterangan:

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi

I = skor item

X = skor total dari x

N = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 ( SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$  ( uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item – item yang terdapat pada pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3.3 Tingkat Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
<b>0,80 – 1.000</b>	<b>Sangat Kuat</b>
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
<b>0,40 – 0,599</b>	<b>Cukup Kuat</b>
<b>0,20 – 0,399</b>	<b>Rendah</b>
<b>0,00 – 0,199</b>	<b>Sangat Rendah</b>

Sumber : (Agung, 2012: 36)

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 dan dengan menggunakan jumlah  $n=30$  diluar dari sampel penelitian.

$$R_j = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{S_t^2} \right]$$

Rumus 3. 6 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach

**Sumber : (Sugiyono, 2012: 323)**

Keterangan

$R_j$  = Koefisien reliabilitas Alfa Cronbach

$k$  = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$S_t^2$  = Varians total

Apabila nilai koefisien reliabilitas Alfa Cronbach lebih besar dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel, jika instrument digunakan beberapa kali maka akan memberikan hasil yang sama. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang (Agung, 2012: 53).

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi yang digunakan bertujuan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrument yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk, data dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari



suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bias menjadi terpenuhi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas data, uji multikonoliritas dan uji heteroskedastisitas.

### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Agung, 2012: 60). Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng. Maka rumus uji normalitas data sebagai berikut:

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Rumus 3. 7 Uji Normalitas

**Sumber : (Agung, 2012: 62)**

Keterangan :

- $O_i$  = Frekuensi observasi
- $E_i$  = Frekuensi harapan
- $k$  = Banyaknya kelas interval

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu dengan menggunakan grafik Histogram, dengan menggunakan *P-P Plot regression standardized residual* dan dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov  $Z < Z_{tabel}$ ; atau menggunakan nilai Probability Sig (2failed)  $> \alpha$ ; sig  $> 0,05$  (Agung, 2012: 62).

### 3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independent. Jika terdapat korelasi kuat, terjadi masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Sanusi, 2012: 136) menyebutkan pendeteksian terhadap multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi.

$$VIF = \frac{1}{1-R^2}$$

Rumus 3.5 *Variance Inflating Factor*

Sumber : (Sugiyono, 2012: 20)

Keterangan:

VIF = *Variance Inflating Factor*

$R^2$  = Koefisien determinasi

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sanusi, 2012: 135) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan sama untuk semua nilai pendugaan Y. Jika terjadi heteroskedastisitas maka pendugaan koefisien regresi menjadi tidak akurat. Pengujian ini dilakukan secara berpasangan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan metode rank spearman yaitu dengan cara menyusun regresi antara nilai absolute dengan variabel bebas. Apakah masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap

absolute residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas (Sanusi, 2012: 135).

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Priyatno, 2010: 125) analisis regresi linier berganda pada dasarnya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.

Pada penelitian ini terdapat 1 variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan 2 variabel bebas yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Jadi regresi linier berganda dapat dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Rumus 3.6 Regresi Linier Berganda Rumus

Sumber : (Sanusi, 2012: 135)

Keterangan

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = Nilai Konstanta

$b_1b_2$  = Nilai koefisien regresi

$X_1$  = Disiplin kerja

$X_2$  = Motivasi

### 3.5.4.2 Uji R Square

Uji R Square disebut juga dengan koefisien determinan(KD), nilai yang digunakan untuk melihat mana model yang membentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau presentasi keraguan Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

### 3.5.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2012: 144)

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis yaitu uji t dan uji F.

#### 3.5.5.1. Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Rumus 3.7 Uji t

**Sumber : (Sugiyono, 2012: 96)**

Keterangan

$t$  = Nilai t yang dihitung

$\bar{x}$  = Rata-rata xi

$\mu_0$  = Nilai yang dihipotesiskan

s = Simpangan baku

n = Jumlah anggota sampel

Menurut (Sugiyono, 2012: 96) nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah:

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika t hitung < t tabel
2. Ho ditolak dan Ha diterima jika t hitung > t tabel

### 3.5.5.2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}}$$

Rumus 3.8 Uji F

**Sumber : (Sugiyono, 2012: 171)**

Keterangan:

F = Nilai F yang dihitung

$MK_{ant}$  = Mean kuadrat antar kelompok

$MK_{dal}$  = Mean kuadrat dalam kelompok

Menurut (Sugiyono, 2012: 171) nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dk pembilang ( $m - 1$ ) dan dk penyebut ( $N - 1$ ).

Kaidah yang digunakan dalam uji ini adalah

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

### **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1. Lokasi penelitian**

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan bagian departemen produksi di perusahaan PT Varta Microbattery Indonesia gedung lot 310 Batamindo industrial Park muka kuning Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas atau independen (X), serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau dependen (Y).

Adapun lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian untuk keperluan penelitian

Nama perusahaan : PT Varta Microbattery Indonesia

Jenis Usaha : *Manufakture assembly battery*

Alamat : Jl Angsana Lot 310, Batamindo Industrial park Muka Kuning Batam

