

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INTERFOOD SUKSES JASINDO  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Yanti  
150910043**

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INTERFOOD SUKSES JASINDO  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Yanti  
150910043**

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

## **SURAT PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Batam, 09 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Materai 6000

Yanti

**150910043**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT INTERFOOD SUKSES JASINDO  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Yanti  
150910043**

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

**Batam, 09 Agustus 2019**

**Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.**

**Pembimbing**

## ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan terdapat suatu unsur yang sangat penting dalam hal mengatur karyawan karena setiap karyawan itu memiliki karakteristik berbeda-beda dan unsur-unsur lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Demikian pula, PT Interfood Sukses Jasindo di kota Batam juga mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Dalam penulisan ini, peneliti ingin menganalisa apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Interfood Sukses Jasindo di kota Batam. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Populasi penelitian ini berjumlah 113 orang dan semua populasi digunakan sebagai responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah program SPSS versi 20 untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,831. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat *valid* dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja( $X_1$ ) dan Motivasi kerja( $X_2$ ) terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja karyawan( $Y$ ). Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Disiplin kerja( $X_1$ ) dan Motivasi kerja( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan( $Y$ ) dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*In a company there is a very important element in managing employees because each employee has different characteristics and other elements to improve their performance. On this basis, PT Interfood Sukses Jasindo in Batam city also expects an increase in employee performance to achieve company goals optimally. In this writing, researchers want to analyze whether work discipline and work motivation partially and simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT Interfood Sukses Jasindo in Batam city. This study uses a descriptive method with a quantitative approach and the type of research used is survey research. The population of this study amounted to 113 people and all populations were used as respondents. The sampling technique uses a saturated sample technique. The data analysis used is the SPSS version 20 program to obtain significant results. Based on the results of testing multiple linear regression, it was obtained that the Adjusted R Square value (R<sup>2</sup>) was 0.831. The results showed that work discipline and work motivation together had a significant effect on employee performance. Based on statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Testing the hypothesis using the t test shows that the work discipline variable (X1) and work motivation (X2) is proven to significantly affect the variable employee performance (Y). Then through the F test it can be seen that the work discipline variable (X1) and work motivation (X2) simultaneously have an influence on employee performance variables (Y) with the results of the calculated F value greater than F table.*

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. 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, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Dr.Yvonne Wangdra, B.Com.,M.Com. selaku pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Univesitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Pihak Manajemen dan Staff PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya.

Batam, 09 Agustus 2019

Yanti  
**150910043**

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Disiplin Kerja .....	10
2.1.1.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	12
2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja .....	12
2.1.2 Motivasi Kerja .....	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja .....	14
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja .....	17
2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja .....	20
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.1.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	21
2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan .....	22
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	23
2.3 Kerangka Berfikir .....	25
2.4 Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
3.1 Desain Penelitian .....	27



3.2	Operasional Variabel.....	27
3.2.1	Variabel Independen.....	28
3.2.2	Variabel Dependen.....	28
3.3	Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel.....	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4.1	Alat Pengumpulan Data.....	30
3.5	Metode Analisis Data.....	32
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	32
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	32
3.5.2.1	Uji Validitas Data.....	33
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	35
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	36
3.5.3.3	Uji Heteroskedestisitas.....	37
3.5.4	Uji Pengaruh.....	37
3.5.4.1	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	37
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	38
3.5.5	Uji Hipotesis.....	39
3.5.5.1	Uji t (Parsial).....	39
3.5.5.2	Uji F (Simultan).....	40
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	41
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	41
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
4.1	Profil Responden.....	43
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
4.2	Hasil Penelitian.....	45
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	45
4.2.1.1	Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ).....	46
4.2.1.2	Variabel Motivasi kerja ( $X_2$ ).....	47
4.2.1.3	Variabel Kinerja karyawan( $Y$ ).....	49
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	50
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data.....	50
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Data.....	53
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	54
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedatisitas.....	58
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh.....	59
4.2.4.1	Uji Regresi Linier Berganda.....	59

4.2.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	61
4.2.5	Uji Hipotesis .....	62
4.2.5.1	Hasil Uji t (Parsial).....	62
4.2.5.2	Hasil Uji F (Simultan).....	63
4.3	Pembahasan .....	64
4.3.1	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam.....	65
4.3.2	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam.....	65
4.3.3	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam .....	66
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>67</b>
5.1	Simpulan .....	67
5.2	Saran .....	68

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Perbandingan Standar Kinerja Dengan Hasil Pekerjaan .....	22
Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir.....	25
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas – Histogram Regression Residual.....	55
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas – Normal <i>P-P Plot Regression Standardized</i> ..	56

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Interfood Sukses Jasindo Batam Tahun 2018.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1 Operasional Variabel X (Disiplin kerja dan Motivasi kerja) .....	28
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	28
Tabel 3. 3 Jumlah Populasi .....	29
Tabel 3. 4 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data .....	31
Tabel 3. 5 Interval Koefisien Korelasi .....	33
Tabel 3. 6 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	35
Tabel 3. 7 Jadwal Penelitian.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	44
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja .....	45
Tabel 4. 4 Kriteria Skor Tanggapan Responden .....	46
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ).....	46
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	48
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	49
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) .....	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ).....	52
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	53
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	54
Tabel 4. 12 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i> .....	57
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	59
Tabel 4. 15 Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi .....	61
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	62
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	64

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Uji Validitas.....	33
Rumus 3. 2 Uji Reliabilitas .....	34
Rumus 3. 3 Regresi Linier Berganda .....	37
Rumus 3. 4 Uji Koefisien.....	38
Rumus 3. 5 Uji t .....	39
Rumus 3. 6 Uji F .....	40

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- LAMPIRAN 1. DAFTAR RIWAYAT HIDUP**
- LAMPIRAN 2. SURAT KETERANGAN PENELITIAN**
- LAMPIRAN 3. KUESIONER**
- LAMPIRAN 4. TABULASI DATA**
- LAMPIRAN 5. PENDUKUNG PENELITIAN**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran utama di dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka aktivitas perusahaan tidak berjalan dengan baik. Meskipun telah banyak perusahaan yang menggunakan teknologi yang canggih, namun suatu perusahaan pasti tetap memerlukan sumber daya manusia. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia itu sendiri juga memerlukan suatu dorongan untuk dapat melakukan pekerjaannya(Kurnia, 2017:63).

Pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan salah satu faktor yang terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan suatu organisasi. Karyawan dengan kinerja yang baik juga akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara meningkatkan kapasitas sumber daya manusia, pemenuhan disiplin kerja dan peningkatan motivasi kerja (Masruroh, 2018:36). Dengan melihat pentingnya peranan sumber daya manusia didalam menentukan tercapainya atau tidak tujuan perusahaan, maka dalam upaya ini peningkatan kualitas sumber daya manusia diperusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya (Mahpudin, 2018:66).

Rivai (2011:824) mengemukakan, Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan guna untuk menggerakkan bawahannya agar mereka bersedia mengubah perilaku kerja sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, para manager perusahaan harus mengembangkan kedisiplinan karyawan dalam hal meningkatkan tunjangan atau memberikan motivasi yang lebih baik dan juga dapat membuat karyawan tersebut lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat mendorong karyawan agar bekerja secara produktif dengan waktu yang ditentukan dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh manajemen PT Interfood Sukses Jasindo Batam terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti terlambat pada saat jam masuk kerja, sebagian karyawan kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai dan ada sebagian karyawan yang merasa rumahnya dekat sehingga tidak perlu datang lebih awal. Hal ini juga dapat memicu terjadinya keterlambatan. Oleh karena itu, upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan seperti menaikkan gaji atau tunjangan karyawan yang sesuai untuk memotivasi karyawannya.

Di setiap perusahaan, salah satu faktor kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual (Rahardja, 2018: 1). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong



semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Di dalam PT Interfood Sukses Jasindo Batam ini banyak karyawan yang merasa sangat bosan dengan pekerjaannya yang monoton karena mereka merasa tidak adanya tantangan dalam bekerja. Ketika terjadinya kondisi ini maka kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kinerja juga ikut menurun, maka sangatlah penting untuk menjaga motivasi karyawan, karena motivasi adalah pergerakan setiap orang, dasar bagi setiap orang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Jika mereka tidak memiliki kekuatan hati yang tinggi, maka orang tidak akan melakukan yang terbaik. Begitu juga dengan keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan atau *Job Requirement* (Bangun, 2012: 231). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Harapannya yaitu, agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Dari data yang peneliti peroleh dari website PT Interfood Sukses Jasindo, Saat ini PT Interfood Sukses Jasindo merupakan perusahaan lokal 100% kepemilikan Indonesia yang didirikan pada tahun 1999 dengan aktivitas utama yaitu mengimpor dan mendistribusi produk di Indonesia. Berbagai jenis produk yang ditawarkan ke masyarakat sudah banyak termasuk Apollo, London, Bika, Naraya dan masih banyak lagi. Manajemen PT Interfood Sukses Jasindo Batam dalam melaksanakan kegiatannya selalu memperhatikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan

dan memikirkan solusi untuk mengatasi masalah tersebut (**Sumber:** *website* PT Interfood Sukses Jasindo).

Dalam PT Interfood Sukses Jasindo Batam, suatu kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan yang memiliki hubungan dengan perusahaan. Manajemen PT Interfood Sukses Jasindo Batam selalu mencari cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kenaikan gaji, dan fasilitas tempat tinggal untuk karyawan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Melalui pengamatan peneliti sementara, karyawan dalam bekerja masih kurang teliti yaitu sering terjadinya kesalahan dalam bekerja, keterlambatan kerja, kurangnya kedisiplinan dalam berpakaian, tanggung jawab pekerjaan dalam hal waktu penyelesaian pekerjaan masih kurang perhatian. Inilah yang menyebabkan penurunan kinerja pada karyawan. Dalam penelitian ini akan membahas 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, disiplin kerja dan motivasi kerja. Dalam ketidaknyamanan yang dirasakan setiap karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo Batam ini berdampak pada komitmen karyawan dalam perusahaan, hal ini terlihat dari adanya kepastian pengurangan karyawan baik itu dari segi mutasi, absensi dan penurunan disiplin karyawan diantaranya penurunan tingkat kehadiran karyawan.

Dari penjelasan diatas dapat kita lihat tingkat absensi karyawan PT Interfood Sukses Jasindo Batam dari bulan Januari s.d Juni 2018 dibawah ini:

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Interfood Sukses Jasindo Batam Tahun 2018**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Keterlambatan</b>	<b>Delta</b>
Januari	108	26	4	14	-
Februari	108	19	64	10	4
Maret	112	25	28	16	6
April	112	24	8	8	8
Mei	113	24	10	11	-3
Juni	113	23	32	12	-1
<b>Rata-Rata</b>	<b>111</b>	<b>23,5</b>	<b>24,3</b>	<b>71</b>	<b>14</b>

**Sumber :** Laporan Absensi Internal PT Interfood Sukses Jasindo Batam

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan berdasarkan tabel delta selama 6 bulan. Hasil perhitungan delta diatas yaitu dari Jumlah keterlambatan pada bulan januari dikurangi dengan bulan berikutnya maka total delta yang didapatkan adalah sebanyak 14. Para manajer kurang memberikan motivasi kepada karyawan tentu menjadi masalah, karena dengan keterlambatan ini bisa kita lihat dari bulan Mei ke Juni mengalami kenaikan. Begitu juga dengan karyawan yang terlambat tidak adanya sanksi atau hukuman langsung dari pihak perusahaan. Dari rata-rata tabel diatas menunjukkan bahwa tren delta data absensi karyawan dari bulan ke bulan terjadi kenaikan dan penurunan (fluktuasi). Keterlambatan karyawan inilah yang mengakibatkan motivasi semakin rendah dan menurunnya kinerja karyawan .Tentunya masalah ini harus cepat ditangani oleh manager agar tidak semakin memburuk.

Jadi ketika tingginya absensi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dimana tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan akan sangat

mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu menurunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang diinginkan dari pihak perusahaan baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja maupun keuntungan perusahaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik berjuang untuk meningkatkan produktifitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada didalam perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Hery, 2014:230).

Dalam PT Interfood Sukses Jasindo Batam, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal sendiri meliputi kemampuan dan motivasi kerja yang ada pada diri karyawan sendiri, sedangkan faktor eksternal meliputi fasilitas yang disediakan langsung oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti fasilitas antar jemput ataupun tempat tinggal (mess).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerjadan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka masalah pokok dalam penelitian yang diangkat adalah:

1. Peningkatan pada jumlah keterlambatan karyawan yang menyebabkan penurunan kinerja.

2. Menurunnya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kurangnya tunjangan atau gaji yang diberikan sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, agar pembahasan tidak menyimpang dan penelitian lebih terarah maka dalam hal ini peneliti membatasi masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam yang sudah menjadi karyawan tetap.
2. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Disiplin kerja yang diambil mengenai kehadiran absensi karyawan, Motivasi kerja terhadap gaji atau reward yang didapatkan dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat untuk meningkatkan kinerja yang optimal untuk perusahaan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Dari pembahasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dari penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam ?

3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian pada hakikatnya menggambarkan esensi pelaksanaan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam.
2. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam.
3. Untuk menganalisa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Adapun manfaat teoritis yang diharapkan dapat diraih peneliti melalui penelitian ini adalah:

1. Sebagai pengalaman, informasi dan wawasan baru yang berharga sekaligus sebagai sarana latihan dalam mencari ilmu pengetahuan selama kuliah.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Memberikan masukan kepada para akademisi sebagai bahan pertimbangan untuk penyempurnaan kajian.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat secara praktis, harap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

#### **1. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya Disiplin kerja dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Universitas Putera Batam**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi peneliti selanjutnya terutama dalam teori disiplin kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

Suatu kedisiplinan seseorang biasanya dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya dan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang untuk menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan guna untuk menggerakkan bawahannya agar mereka bersedia mengubah perilaku kerja sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai , 2011:824).

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap atau tingkah laku perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2017: 193).

##### **2.1.1.1 Tujuan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian mereka agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Tujuan penting disiplin kerja di dalam sebuah organisasi yang telah ditetapkan salah



satunya adalah mampu membantu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena tindakan ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi untuk menerapkan peraturan atau kebijakan yang telah dibuat untuk dipenuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Hasibuan, 2013:194).

#### **2.1.1.2 Bentuk- bentuk Disiplin kerja**

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan yaitu:  
(Mangkunegara, 2011: 129- 130)

1. Disiplin preventif

Merupakan suatu usaha untuk mendorong pegawai agar mengikuti pedoman kerja dan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu usaha untuk mengoreksi perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang dalam perusahaan.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2013: 89-92) adalah:

1. Pemberian kompensasi
2. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Aturan pasti yang dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Pengawasan pimpinan
6. Perhatian kepada karyawan dan
7. Kebiasaan-kebiasaan pendukung disiplin.

### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Dalam mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian (Siswanto, 2010: 291) yang berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 4 yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

## 2. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

## 3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

## 4. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

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

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016: 142)

Motivasi merupakan suatu keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual (Rahardja, 2018:1). Motivasi membicarakan tentang bagaimana caramendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut: (Siagian, 2016:287-294)

#### 1. Teori Abraham H. Maslow

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun empat puluhan itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan tempat tinggal
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, pikiran dan kecerdasan
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan martabat, yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol status
- e. Kesadaran diri dalam hal memperbesar peluang bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya agar menjadi bakat yang sebenarnya.

#### 2. Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". "ERG" akronim dalam teori Alderfer adalah *Existence* (keberadaan), *Relatedness* (relevansi) dan *Growth* (pertumbuhan). Jika mencakup arti ketiga kata, mereka akan terlihat dua hal penting. Pertama, konsep kesamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena *Existence* (keberadaan) dapat dikatakan sama halnya dengan hierarki pertama, dan kedua dalam teori

Maslow *Relatedness* (relevansi) didasarkan pada hierarki ketiga dan keempat sesuai dengan konsep Maslow, dan ketiga *Growth* (pertumbuhan) memiliki makna yang sama dengan Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa sebagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara kompak.

### 3. Teori Dua factor Herzberg

Seorang ilmuwan sejati yang menghargai bagian penting dalam memahami motivasi karyawan, adalah Herzberg. Teori yang ia kembangkan dikenal sebagai "Model dua faktor" pada motivasi adalah faktor motivasi dan faktor kebersihan.

Menurut teori ini, apa yang dimaksud dengan faktor inspirasi adalah apa yang mendorong keberhasilan internal, yang berarti mendukung dari dalam diri seseorang, sedangkan apa yang dibahas dengan faktor kebersihan atau pemeliharaan adalah faktor eksternal, yang merujuk pada perilaku dua orang dalam kehidupan kerjanya.

Faktor *motivasional* antara lain yang menginspirasi termasuk pekerjaan seseorang, kesuksesan yang berhasil, kemajuan karir, tanggung jawab dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Sedangkan faktor kebersihan atau pemeliharaan meliputi status orang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasannya, hubungan dengan rekan-rekannya, teknik pengawasan yang digunakan oleh penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam kondisi kerja organisasi dan sistem penghargaan yang digunakan.

#### 4. Teori Keadilan

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai perbandingan, yaitu:

- a. Harapan tentang jumlah penghargaan yang ia anggap berharga tergantung pada keterampilan, gaya kerja, dan pengalamannya,
- b. Penghargaan yang diterima dari orang lain dalam organisasi dengan kualifikasi dan fitur yang sama dengan yang terlibat.
- c. Penghargaan yang diterima karyawan lain di organisasi lain di area yang sama dan melakukan kegiatan serupa;
- d. Hukum dan peraturan yang berlaku untuk jumlah dan jenis tunjangan yang merupakan hak karyawan.

#### 5. Teori Harapan

Ungkapan sederhana dari teori harapan, mengatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan berharap untuk sesuatu yang cukup besar, orang yang bersangkutan akan sangat didorong untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Sebaliknya, jika harapan mendapatkan apa yang diinginkannya adalah kecil, maka motivasinya akan berubah menjadi rendah.

Di antara para ilmuwan dan praktisi tentang manajemen sumber daya manusia, teori harapan ini memiliki daya tarik tersendiri, karena menekankan pentingnya kepegawaian, membantu karyawan menentukan apa yang mereka inginkan dan menunjukkan bagaimana paling cocok untuk memenuhi kebutuhan. Pentingnya ini karena pengalaman menunjukkan bahwa

karyawan tidak selalu tahu apa yang mereka inginkan, terutama cara mendapatkannya.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja**

Menurut Sutrisno (2013: 116), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

#### **1. Faktor Internal**

Faktor-faktor internal antara lain:

##### **1. Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi:

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai;
- b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

##### **2. Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### **3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan**

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihargai oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang rela mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang tersebut pun ia harus bekerja keras.

#### 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

- a. Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- c. Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- d. Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

#### 5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala bagian, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu apakah benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal antara lain:

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, sirkulasi udara, dan ketenangan juga termasuk dalam hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.



### 3. Supervisi yang baik

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi ini sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

### 4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karir dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan terwujud apabila perusahaan dapat memberikan jaminan tersebut untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

### 5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam

memberikan kompensasi kepada karyawannya, pastikan semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diukur dengan indikator dibawah ini yaitu (Pattynama, 2016: 517):

- a. Fisiologis
- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Penghargaan

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016: 67). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan–persyaratan pekerjaan atau *Job Requirement* (Bangun, 2012:231).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Harapannya agar tercapainya apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

### **2.1.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja**

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Mangkunegara, 2016: 67) :

#### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*skill*) yang dimiliki seseorang itu terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan benar, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

#### **b. Faktor Motivasi**

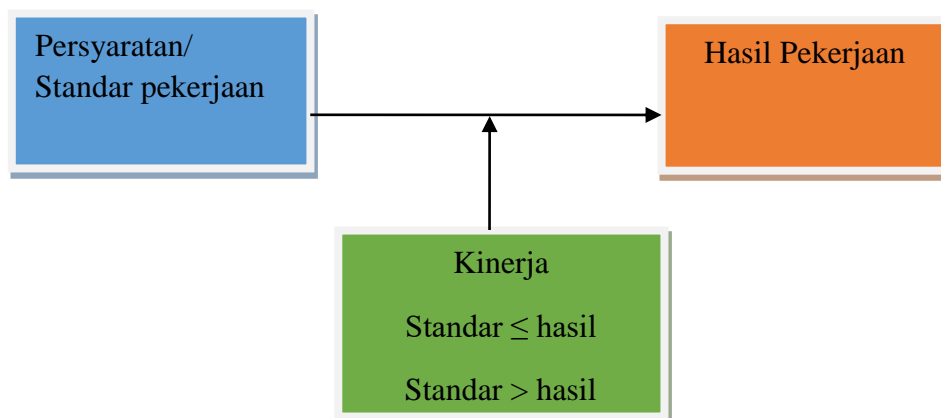
Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang mengaktifkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan

memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### 2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012).

Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.



**Gambar 2. 1** Perbandingan Standar Kinerja Dengan Hasil Pekerjaan

**Sumber:** (Hery, 2014: 231)

Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian

sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat di ukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Bangun, 2012: 233-234):

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerja Sama

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

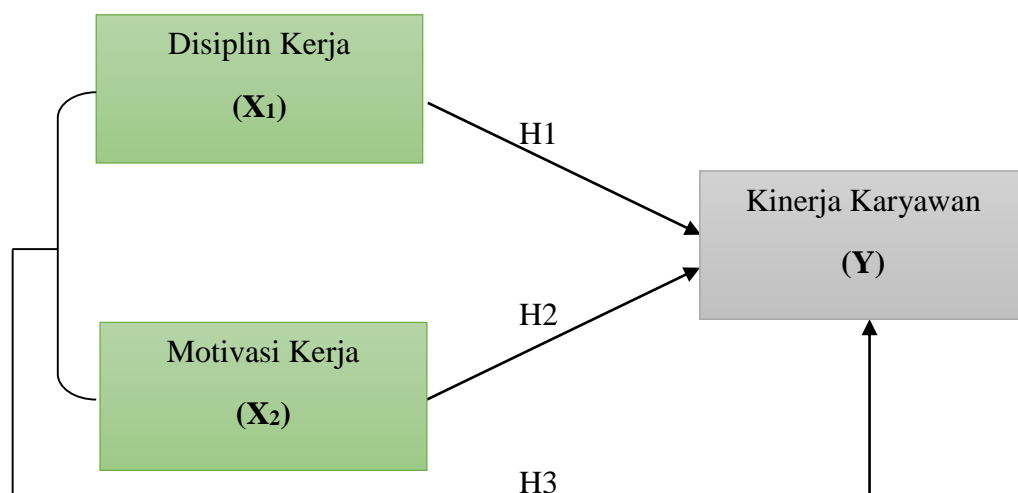
Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau di pakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya meskipun ada perbedaan objek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Risnawati (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan di wilayah kecamatan mantikulore kota palu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.</li> <li>2. Variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.</li> <li>3. Variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil.</li> </ol>
2.	Endang Mahpudin (2018)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BANK CENTRAL ASIA,Tbk CABANG KARAWANG	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
3.	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
4.	Julita (2016)	Pengaruh Disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT.AIR MANADO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diduga disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.AIR MANADO.</li> <li>2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.AIR MANADO.</li> <li>3. Diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.AIR MANADO.</li> </ol>
5.	Mawar Sari (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan magelang tengah kota magelang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Magelang Tengah.</li> <li>2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Magelang Tengah.</li> <li>3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Magelang Tengah.</li> </ol>

### 2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir intinya berusaha menjelaskan konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, penulis meneliti variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Untuk memperjelas variabel yang akan diteliti maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2. 2 Kerangka Berfikir**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H1: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam.
2. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam.
3. H3: Disiplin kerja dan motivasi kerjadiduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan panduan dalam melaksanakan proses penelitian diantaranya dalam menentukan instrumen untuk pengambilan data. Dengan desain penelitian yang tepat diharapkan akan dapat membantu peneliti dalam menjalankan penelitian dengan benar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang selanjutnya diproses dan dipelajari hingga selesai dengan kesimpulan. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang diuraikan untuk memberikan sistematis dari informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Sanusi, 2014: 286).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan sampel populasi karyawan tetap dari pekerja PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam menggunakan teknik kuesioner.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini, Operasional variabel dimaksudkan untuk menentukan pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau independent variabel (X), sedangkan variabel terikat disebut dengan variabel tidak bebas atau dependent variabel(Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja sebagai

$X_1$  dan Motivasi kerja sebagai  $X_2$ , sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan sebagai  $Y$ .

### 3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau kemunculan variabel (terkait) (Sanusi, 2017: 40). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ).

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel X (Disiplin kerja dan Motivasi kerja)**

Variabel X	Indikator	Skala
Disiplin kerja	1. Frekuensi Kehadiran 2. Ketaatan pada standar kerja 3. Ketaatan pada peraturan kerja 4. Etika kerja	Likert
Motivasi Kerja	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan	Likert

Sumber : Peneliti (2019)

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel Dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil karena adanya variabel independen Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah efisiensi karyawan ( $Y$ ) (Sanusi, 2017: 40).

**Tabel 3. 2 Operasional Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Variabel X	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Likert

Sumber: Peneliti (2019)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah Semua koleksi elemen menunjukkan beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Oleh karena itu, kumpulan elemen akan menunjukkan angka, sedangkan beberapa karakteristik menunjukkan karakteristik koleksi (Sanusi, 2017: 87). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT Interfood Sukses Jasindo Batam yang akan disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. 3 Jumlah Populasi**

No	Departemen	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Dept HR	1	3	4
2	Dept Logistic	2	2	4
3	Dept Operator	0	9	9
4	Dept Accounting	2	5	7
5	Dept Finance	4	2	6
6	Dept Legalitas	1	4	5
7	Dept Marketing	19	1	20
8	Dept Designer	2	0	2
9	Dept Pajak	0	2	2
10	Receptionist	0	1	1
11	Cleaning Service	0	2	2
12	Gudang / BS	48	3	51
<b>Total</b>		79	34	<b>113</b>

**Sumber:** Human Resource PT Interfood Sukses Jasindo (Per Juni 2018)

#### 3.3.2 Sampel

Para peneliti biasanya melakukan pemilihan bagian-bagian elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat mencerminkan semua karakteristik yang ada. Elemen adalah subjek di mana pengukuran dilakukan. Bagian dari elemen populasi yang dipilih disebut *sampling* (Sanusi, 2017: 87).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *Non Probability Sampling* dengan *Sampling Jenuh*. Metode *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi unsur populasi yang nantinya akan dipilih menjadi anggota sampel. Metode sampling jenuh adalah pengambilan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 113 orang, maka seluruh karyawan PT Interfood Sukses Jasindo Batam ini dijadikan sebagai Sampel (Seputra, 2013: 14).

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Teknik pengumpulan data ini yang dilakukan secara pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab pertanyaan yang secara tertulis dalam kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengerti dengan pasti pada variabel yang diukur dan mengerti dengan apa yang bisa diharapkan dari responden, dengan menggunakan kuesioner skala *Likert*.

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan. Berbagai sumber dan metode. Jika dilihat dari pengaturan, data dapat dikumpulkan di laboratorium menggunakan metode berbasis rumah dengan berbagai responden (Sanusi, 2017: 106).

Dalam pengukurannya, setiap responden ditanya tentang pendapatnya tentang pertanyaan atau pernyataan dengan skala penilaian dari 1 hingga 5. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata sebagai berikut:

**Tabel 3. 4 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data**

<b>Skala Likert</b>	<b>Kode</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber:**(Sanusi, 2017: 102)

Teknik pengumpulan data ini bertujuan untuk mendapatkan data bagi peneliti. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa teknik yaitu observasi, interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan dari keempatnya. Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam, yaitu:

### **1. Angket (kuesioner)**

Dalam menyebarkan kuesioner kepada para responden yang dalam hal ini karyawan PT Interfood Sukses Jasindo akan dibuat dalam bentuk pernyataan yang bersifat tertutup dan setiap objek diminta untuk memilih salah satu alternative jawaban yang telah ditentukan.

### **2. Pengamatan (Observasi)**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu karyawan PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam. Peneliti

melakukan pengamatan langsung ke lokasi tempat peneliti untuk mengetahui secara langsung serta mengukur pencatatan secara cermat dan sistematis sehingga data yang diperoleh merupakan data yang sebenarnya.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Untuk menganalisa apakah ada pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam peneliti menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Statistik ini biasanya meliputi kegiatan berupa penyajian data yang berupa grafik dan tabel dan menentukan peringkasan data dan penjelasan data, berupa letak data, bentuk data dan variasi data (Wibowo, 2012: 24). Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada konsumen PT Interfood Sukses Jasindo Di kota Batam yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif untuk mengeksplere data responden.

#### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

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

pengambilan keputusan terhadap suatu masalah yang sedang dihadapi. Data yang diperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. (Wibowo,2012:34).

### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Dalam pengujian validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment* dan *Rank Spearman* serta yang lain-lain bergantung jenis dan tipe datanya. Berikut tabel yang menggambarkan range validitas (Wibowo, 2012: 35).

**Tabel 3. 5** Interval Koefisien Korelasi

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)

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

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

**Rumus 3. 1** Uji Validitas

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 36)

Keterangan:

$r_{ix}$  = koefisien korelasi

$i$  = skor item

$x$  = Skor total dari  $x$

$n$  = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji 2 sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pernyataan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pernyataan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012: 52).

Pada penelitian ini untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

**Rumus 3. 2** Uji Reliabilitas

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 52).



Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen.

$k$  = jumlah butir pernyataan.

$\Sigma\sigma_b^2$  = jumlah varian pada butir.

$\Sigma_1^2$  = varian total.

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji 2 sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik. Berikut tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas (Wibowo, 2012: 53).

**Tabel 3. 6** Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 53)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (*bell shaped curve*). Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan

(Santoso, 2012: 42-45). Uji normalitas bisa dilakukan dengan grafik dan melihat besaran *One Sample Kolmogorov–Smirnov*. Kriteria nilai residual menentukan data berdistribusi normal jika Nilai *Kolmogorov–Smirnov Z* < Z tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)* >  $\alpha$ ; sig > 0,05 (Wibowo, 2012: 62).

### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, yang berarti bahwa tidak boleh adanya kolerasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi kolerasi (Wibowo, 2012: 87).

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu tes yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang terbentuk dari gejala multikolinearitas. Salah satu dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut dengan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Caranya yaitu dengan melihat nilai dari setiap variabel yang independen dari variabel berdasarkan instruksi untuk melihat apakah variabel independen terkait dengan variabel independen lainnya.

Metode lain yang bisa dilihat apakah suatu variabel bebas tersebut memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dengan berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedestisitas

Suatu model dikatakan memiliki masalah heterokedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heterokedastisitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Uji heterokedastisitas akan digunakan uji *Park Gleysner* dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan  $>$  nilai alphanya (0,05), maka model tidak mengalami heterokedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

### 3.5.4 Uji Pengaruh

Dalam uji pengaruh akan dilakukan 2 uji yaitu regresi linear berganda dan uji koefisien berganda yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### 3.5.4.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda secara umum merupakan perpanjangan dari regresi linier sederhana yang meningkatkan jumlah variabel independen yang sebelumnya hanya memiliki satu atau dua variabel independen (Sanusi, 2017:134). Oleh karena itu, banyak regresi linier ditunjukkan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Rumus 3. 3** Regresi Linier Berganda

**Sumber:** Sanusi (2017:136)

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = Variabel Pengganggu

### 3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam analisis koefisien determinasi ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (beberapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat) (Wibowo, 2012: 135).

Rumus mencari Koefisien Determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3. 4** Uji Koefisien Determinasi

**Sumber:** (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

$r_{yx_1}$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan  $y$

$r_{yx_2}$  = Korelasi variabel  $x_2$  dengan  $y$

$r_{y_1x_1}$  = Korelasi variabel  $x_1$  dengan  $x_2$

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linear berganda secara parsial yang terkait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2011).

#### 3.5.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah:

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

**Rumus 3. 5 Uji t**

**Sumber :** (Sanusi, 2014)

Dimana :

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$

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

$\mu_0$  = Nilai yang dihipotesiskan

$s$  = Simpangan baku

$n$  = Jumlah anggota sampel

Rumusan Hipotesis :

Ho : Tidak terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), secara parsial terhadap variabel terikat karir di Kinerja karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial terhadap variabel terikat karir di Kinerja karyawan (Y).

Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan :

- a. Ho diterima, apabila t hitung  $<$  t tabel, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y, dan
- b. Ho ditolak, apabila t hitung  $>$  t tabel, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y.

Atau

Jika signifikansi  $>$  0,05, maka Ho diterima, Ha ditolak.

Jika signifikansi  $<$  0,05, maka Ho ditolak, Ha diterima.

### 3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $x_1, x_2, \dots, x_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2010: 67).

F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

**Rumus 3. 6 Uji F**

**Sumber:**Priyatno (2010:67)

Di mana:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data atau Kasus

k = Jumlah Variabel Independen

Untuk mengetahui adanya variabel bebas secara bersamaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat, maka pengujian dilakukan dengan hipotesis.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Statistik Pengujian:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak..

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikan :

Jika signifikan  $< 0,05$  maka Ho ditolak, Ha diterima dan jika signifikan  $> 0,05$  maka Ho diterima, Ha ditolak.

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

#### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini merupakan suatu tempat/objek dimana peneliti tersebut akan melakukan suatu penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.

Adapun lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada PT Interfood Sukses Jasindo di Kota Batam yang berlokasi di Kawasan Tunas 1 Industrial Estate Blok 8F.

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan mulai bulan Maret 2019 sampai dengan Agustus 2019. Jadwal penelitian ini meliputi pengajuan judul, pengumpulan data, pengolahan data, analisis dan pembahasan, serta saran dan kesimpulan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menampilkan jadwal penelitian pada tabel 3.7 sebagai berikut :

**Tabel 3. 7 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Penelitian Tahun 2018-2019													
		Ma	Apr				Mei	Jun	Jul				Ag		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul	■													
2	Pengamatan		■	■	■										
3	Wawancara			■	■	■	■								
4	Pengumpulan data						■	■							
5	Penyebaran Kuesioner								■	■	■				
6	Membuat Tabulasi data										■	■	■	■	
7	Pengolahan dan analisis data														■

Sumber : Peneliti (2019)