

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

SKRIPSI



**Oleh :
Dani Agus Noto Prayitno
150910473**

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

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

SKRIPSI

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



Oleh :
Dani Agus Noto Prayitno
150910473

**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, 08 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Dani Agus Noto Prayitno

150910473

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

SKRIPSI

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

**Oleh :
Dani Agus Noto Prayitno
150910473**

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

Batam, 8 Agustus 2019

**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia disini adalah karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, berperan dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Secara tidak langsung sumber daya manusia mempengaruhi efektifitas dan efisiensi perusahaan. PT Patlite Indonesia didirikan tanggal 15 februari 1999 yang berlokasi di lot 321 Batamindo Industrial Park (BIP). PT Patlite Indonesia ini merupakan industri pembuatan *Warning Light* yang berkembang dengan pesat sejak berdiri, dikarenakan kebutuhan yang sangat besar di seluruh dunia. Populasi dalam penelitian ini adalah 226 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Data dalam penelitian ini diolah dengan bantuan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 25. Hasil Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai t hitung dari variabel disiplin kerja (X1) adalah $5,913 > 1,977$ (t tabel). Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dimana nilai t hitung dari variabel motivasi (X2) adalah $7,267 > 1,977$ (t tabel). Hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2) bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In a company, human resources have a very important role. Human resources here are employees who have high performance, play a role in activities to achieve the goals set by the company. Indirectly human resources affect the effectiveness and efficiency of the company. PT Patlite Indonesia was established on February 15, 1999 which is located in lot 321 Batamindo Industrial Park (BIP). PT Patlite Indonesia is a manufacturing industry of warning lights that has been growing rapidly since its establishment, due to the huge needs of the world. The population in this study were 226 employees. Sampling using the Slovin formula. Data collection techniques used in this study used questionnaires or questionnaires. The measurement scale used is the Likert scale. The data in this study are processed with the help of SPSS (Product and Service Solution Statistics) version 25. The results of the T Test show that work discipline (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) where the t count of variable work discipline (X1) is $5,913 > 1,977$ (t table). Motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) where the t count of variable motivation (X2) is $7,267 > 1,977$ (t table). The results of the F test result show variable work discipline (X1) and motivation (X2) together have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *Work Discipline, Motivation and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan 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 kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan 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. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skirpsi.
 5. Dosen dan Staff Akademik Universitas Putera Batam.
 6. Ibu Fifien M Sitorus selaku Senior Manajer PT Patlite Indonesia
 7. Kedua Orang Tua, Istri dan saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan.
 8. Sahabat – sahabat saya Ali Muhtar, Andika, Adnan, Zainuddin, dan semua tim Manajemen Bisnis angkatan 2015.
- Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 8 Agustus 2019

Dani Agus Noto Prayitno

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	11
2.1.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	11
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	12
2.2 Motivasi.....	13
2.2.1 Pengertian Motivasi	13
2.2.2 Tujuan Motivasi	13
2.2.3 Bentuk-bentuk Motivasi	14
2.2.4 Indikator Motivasi.....	14
2.3 Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	15
2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	15
2.3.3 Indikator Kinerja	16
2.4 Penelitian Terdahulu	16
2.5 Kerangka Pemikiran.....	20

2.6	Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN		21
3.1	Desain Penelitian.....	21
3.2	Operasional Variabel.....	21
3.2.1	Variabel Independen	21
3.2.2	Variabel Dependen.....	22
3.3	Populasi dan Sampel	23
3.3.2	Sampel	23
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel	23
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	24
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data	24
3.4.2	Alat Pengumpulan Data.....	24
3.5	Metode Analisis Data	25
3.5.1	Analisis Deskriptif	25
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	26
3.5.2.1	Uji Validitas.....	26
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	26
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	26
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	27
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	27
3.5.3.2	Uji Heteroskedastisitas	28
3.5.4	Uji Pengaruh	29
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2)	30
3.5.5	Uji Hipotesis	30
3.5.5.1	Uji T (Parsial)	30
3.5.5.2	Uji F (Simultan)	31
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	32
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	32
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		34
4.1	Hasil Penelitian	34
4.1.1	Profil Responden.....	34
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	35

4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	35
4.1.1.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
4.1.2	Hasil Deskriptif Variabel.....	37
4.1.2.1	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1).....	37
4.1.2.2	Deskriptif Variabel Motivasi (X2).....	38
4.1.2.3	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	38
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	39
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	39
4.1.3.1.1	Hasil Uji Validitas X1 (Disiplin Kerja).....	40
4.1.3.1.2	Hasil Uji Validitas X2 (Motivasi).....	40
4.1.3.1.2	Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	41
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	41
4.1.3.2.1	Hasil Uji Reliabilitas X1 (Disiplin Kerja).....	42
4.1.3.2.2	Hasil Uji Reliabilitas X2 (Motivasi)	42
4.1.3.2.3	Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	43
4.1.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	43
4.1.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	43
4.1.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas	45
4.1.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	46
4.1.4	Hasil Uji Pengaruh	47
4.1.4.1	Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	47
4.1.4.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	48
4.1.5	Hasil Uji Hipotesis	49
4.1.5.1	Hasil Uji Parsial (T)	49
4.1.5.2	Hasil Uji Simultan (F)	51
4.2	Pembahasan	51
4.2.1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.2.3	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		54
5.1	Simpulan.....	54
5.2	Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA		57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas (histogram)	44
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data produksi PT. Patlite Indonesia periode 2018	4
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan PT Patlite Indonesia 2018	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1	Variabel Independen (X1) dan (X2)	22
Tabel 3.2	Variabel Dependen (Y)	23
Tabel 3.3	Skala Likert.....	25
Tabel 3.4	Skala Kategori	25
Tabel 3.5	Jadwal Penelitian	33
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	36
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 4.5	Skala Kategori	37
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1).....	37
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Motivasi (X2).....	38
Tabel 4.8	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel 4.9	Uji Validitas Disiplin Kerja (X1).....	40
Tabel 4.10	Uji Validitas Motivasi (X2).....	40
Tabel 4.11	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1).....	42
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Motivasi (X2)	42
Tabel 4.14	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinnearitas	46
Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	46
Tabel 4.18	Hasil Analisis Linear Berganda.....	47
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
Tabel 4.20	Hasil Uji Parsial (T)	50
Tabel 4.21	Hasil Uji Simultan (F).....	51

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1	Rumus Slovin.....	24
Rumus 3.2	T hitung.....	31
Rumus 3.3	F hitung.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2** Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3** Format Kuesioner
- Lampiran 4** Data Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 5** Hasil Olah Data SPSS
- Lampiran 6** Tabel Statistik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran penting terhadap aktivitas operasional perusahaan. Maksud sumber daya manusia disini adalah karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, berperan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan yaitu berpartisipasi pada kegiatan operasional perusahaan. Kinerja baik dari karyawan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi perusahaan.

Sekarang ini mencari tenaga kerja yang kinerjanya baik tidak mudah, perusahaan harus mengutamakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan kinerja baik supaya dapat dikembangkan, dimotivasi serta dilatih sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan alat ukur dalam menentukan efektifitas perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik sangatlah diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan saat ini. Kinerja karyawan yang baik bisa membantu perusahaan dalam mendapatkan profitabilitas. Menurut Hamali (2016:98) kinerja adalah bagaimana bisa mendapatkan dan menjalankan pekerjaan tersebut memperoleh hasil. Kinerja adalah hal apa dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sinambela (2017:483) berpendapat kinerja adalah kemauan karyawan atau kelompok dalam melakukan kegiatan menyempurnakannya dengan penuh tanggung jawab, serta mendapatkan hasil sesuai target yang ditetapkan.

Hasil dari sinergi beberapa faktor didapatkan yang dinamakan dengan kinerja karyawan. Salah satu yang bersinergi terhadap pencapaian kinerja adalah faktor motivasi dan kemampuan. Kemampuan karyawan yaitu di dapat dari pengalaman saat bekerja (Hamali, 2016:115). Menurut Fahmi (2016:87) motivasi adalah kegiatan bekerja dalam memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Menurut Siagian (2009:102) motivasi adalah pembangkit semangat bagi seseorang dalam memberikan kontribusi demi keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan. Motivasi membahas bagaimana cara membangkitkan gairah kerja karyawan.

Motivasi penting bagi setiap karyawan, dengan motivasi yang ada pada setiap karyawan diharapkan antusias dan mau bekerja keras dalam mencapai kinerja yang optimal. Perusahaan diharuskan memberi perhatian khusus kepada setiap karyawan sehingga efek dari motivasi tersebut dapat dirasakan oleh perusahaan berupa kinerja yang meningkat, dan bahkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain motivasi, disiplin juga mempunyai peran penting. Disiplin menunjukkan kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan yang ada. Rivai & Sagala (2013:825) berpendapat disiplin kerja yaitu cara yang dipakai oleh manajer dalam berinteraksi kepada karyawan, supaya karyawan bersedia merubah perilaku mereka, menambah kesediaan dan kesadaran seorang karyawan supaya patuh terhadap norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Sedangkan Hasibuan (2009:444) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kerelaan serta kesadaran karyawan mematuhi norma dan tata tertib di perusahaan yang ada.

Menerapkan disiplin terhadap karyawan bisa dilakukan dengan membuat peraturan yang wajib di patuhi karyawan. Peraturan di sebuah perusahaan sangat dibutuhkan dalam membimbing karyawan untuk menerapkan atau menciptakan kedisiplinan di perusahaan. Jika disiplin dalam perusahaan itu baik maka efektivitas kerja akan baik juga, semangat kerja dari karyawan meningkat bisa mendukung untuk mendapatkan kinerja yang baik dan juga pencapaian tujuan perusahaan.

PT Patlite Indonesia didirikan tanggal 15 februari 1999 yang berlokasi di lot 321 Batamindo Industrial Park (BIP) Mukakuning Batam. PT Patlite Indonesia ini merupakan industri pembuatan *Warning Light* yang berkembang dengan pesat sejak berdiri, dikarenakan kebutuhan yang sangat besar di seluruh dunia. Awal mula produk *Warning Light* ini di gunakan untuk keamanan masyarakat, dan sekarang produk ini berkembang menghasilkan berbagai macam *Warning Light* sesuai dengan kebutuhan di Industri atau fasilitas umum. Produk PT Patlite Indonesia telah di gunakan oleh seluruh lapisan masyarakat seperti produk *Revolving Light* telah dipakai oleh mobil-mobil polisi dan mobil lain nya dengan guna tertentu seperti pemadam kebakaran, ambulan dan mobil-mobil lain nya,serta di dalam perusahaan. Sampai saat ini PT Patlite Indonesia telah mempunyai karyawan kurang lebih 226 orang berdasarkan data pada april 2019.

Setiap bulan pencapaian hasil produksi berbeda-beda, produk dibuat untuk memenuhi penjualan yang di tentukan oleh perusahaan dan permintaan pelanggan. Hasil pengambilan data menunjukkan hasil produk yang di kerjakan oleh karyawan PT Patlite Indonesia. Setiap bulan total produk yang dibuat berbeda-

beda, dan proses pembuatannya pun tidak sama, waktu yang diperlukan untuk membuat produk pun berbeda-beda.

Tabel 1.1 Data produksi PT. Patlite Indonesia periode 2018

No	Bulan	Produk	Part Rusak	Presentase
1	Januari	80159	3527	4.40%
2	Februari	73959	1679	2.27%
3	Maret	94224	1429	1.52%
4	April	74442	1848	2.48%
5	Mei	103675	1659	1.60%
6	Juni	80575	1610	2.00%
7	Juli	84501	2886	3.42%
8	Agustus	81694	1686	2.06%
9	September	97115	1936	1.99%
10	Oktober	90527	1823	2.01%
11	November	82672	1235	1.49%
13	Desember	68738	1592	2.32%

Sumber : Departemen Produksi PT Patlite Indonesia (2019)

Dari data di atas kinerja karyawan yang masih naik turun menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin karyawan masih rendah. Dapat dilihat dari presentase part rusak saat proses produksi barang, tidak stabil dan naik turun presentase part rusak menandakan motivasi dan disiplin karyawan masih belum stabil. Motivasi terhadap karyawan seperti jika karyawan tidak melakukan *NG(No Good)* proses maka akan di beri penghargaan seperti uang atau yang lainnya. Disiplin juga perlu di perhatikan yaitu selain disiplin dalam kehadiran, yang dimaksud dari disiplin kehadiran yaitu karyawan datang tepat waktu dan tidak telat, juga disiplin dalam bekerja yaitu selalu membaca petunjuk kerja saat akan bekerja dan menjalankan proses kerja, dan proses kerja mengikuti petunjuk kerja yang sudah di siapkan. Langkah – langkah kerja sesuai dengan petunjuk kerja dan memperhatikan titik pengecekan yang di cantumkan pada petunjuk kerja.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Patlite Indonesia 2018

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Absen	Izin	Persentase
1	Januari	257	29	8	12	19.1%
2	Februari	258	17	-	12	11.2%
3	Maret	259	22	1	13	13.9%
4	April	256	24	7	16	18.4%
5	Mei	252	35	6	13	21.4%
6	Juni	248	22	5	20	19.0%
7	Juli	243	23	7	15	18.5%
8	Agustus	242	20	5	18	17.8%
9	September	239	16	2	21	16.3%
10	Oktober	242	15	3	20	15.7%
11	November	237	59	2	22	35.0%
12	Desember	238	16	1	22	16.4%

Sumber : Departemen HRD PT Patlite Indonesia (2019)

Dari data di atas setiap bulan karyawan pasti ada yang tidak datang bekerja atau terlambat datang ke tempat kerja. Hal itu menyebabkan kinerja karyawan jadi menurun dan berakibat pada target atau output yang seharusnya bisa di dapat jadi berkurang. Sehingga perlu tambahan jam kerja untuk menutupi output yang berkurang. Selain datang bekerja karyawan di haruskan datang lebih awal, hal ini dimaksud kan agar karyawan bisa mengikuti briefing sebelum bekerja saat pergantian shift, supaya bisa mengerti informasi apa saja yang menjadi masalah-masalah yang di temukan saat produksi agar lebih hati-hati saat bekerja.

Untuk mendukung disiplin karyawan perusahaan bisa menerapkan *reward* jika karyawan absensi nya tidak pernah telat dan selalu masuk bekerja, maka ada *reward perfect attendance* yang berupa sertifikat dan uang. Pemberian *reward* ini bisa di bagi dua penilaian nya yaitu absensi dalam 6 bulan dan 12 bulan berturut-turut.

Motivasi bisa di sampaikan saat *briefing* ketika mau pergantian *shift* yang dilakukan secara umum, dimana semua karyawan baik shift pagi atau malam lagi berkumpul. Jadi selain informasi, motivasi juga disampaikan saat *briefing* pergantian *shift*. Selain itu motivasi bisa disampaikan secara perorangan, hal ini dilakukan supaya apa yang disampaikan lebih di pahami oleh karyawan tersebut. Motivasi juga bisa disampaikan saat *meeting* bulanan karyawan yang di adakan sebulan sekali oleh HRD atau P&GA dimana seluruh karyawan perusahaan berkumpul untuk mengikuti acara tersebut. Informasi yang disampaikan yaitu tentang hasil kualitas mutu dalam 1 bulan, temuan dan perbaikan masalah yang ada di area produksi dan contoh-contoh temuan di area produksi.

Terkait hal di atas dalam penelitian nya Tindow, Mekel, & Sendow (2014) telah ditemukan bahwa terdapat variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca, variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling kuat atau dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca. Penelitian Pratiwi & Darmastuti (2014) menguji variabel motivasi dan ditemukan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rukhayati (2018) menguji dalam penelitian nya dan menunjukkan variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Talise. Penelitian Hersona & Sidhartha (2017) dalam penelitian nya menunjukkan *the result show that leadership fuction, motivation and work dicipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee's*

performance at the departement of manpower dan transmigrasi karawang regency.

Latar belakang yang dibuat penulis diatas alasan penulis menentukan judul untuk melakukan penelitian kembali. Oleh sebab itu judul penelitian ini **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PATLITE INDONESIA”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang penelitian di atas, penulis menentukan yang menjadi identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Akibat kurangnya motivasi pada karyawan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.
2. Disiplin karyawan yang belum stabil mengakibatkan kinerja karyawan turun.
3. Naik turun nya kinerja karyawan dikarenakan motivasi dan disiplin yang rendah.

1.3 Batasan Masalah

Untuk membatasi pembahasan dan penjabaran pada penulisan penelitian, penulis berfokus membuat batasan masalah sebagai berikut :

1. Perusahaan yang dijadikan subjek pada penelitian ini PT Patlite Indonesia.
2. Objek penelitian adalah departemen produksi.
3. Periode data januari – desember tahun 2018.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang dibuat penulis dalam penelitian ini, adapun rumusan masalah pembahasan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia ?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang dilakukan penulis pada penelitian ini yaitu menganalisis dan mengetahui :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia.
3. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini yang di harapkan penulis sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat serta dapat menjadi referensi atau masukan bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya, membantu

penerapan ilmu berdasarkan teori yang peneliti dapatkan kedalam praktek perusahaan dan menambah wawasan.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan yang terkait

Diharapkan penelitian ini bisa di jadikan untuk evaluasi, dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja sehingga efektivitas kinerja karyawan perusahaan berjalan seefektif mungkin.

b. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini bisa bermanfaat sebagai perbandingan dalam melakukan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah bentuk kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi norma dan tata tertib perusahaan yang ada pada perusahaan. Fungsi terpenting pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu disiplin, dapat disimpulkan semakin tinggi disiplin kerja maka prestasi kerja akan semakin tinggi juga (Hasibuan, 2009:193).

Rivai & Sagala (2013:835) berpendapat disiplin kerja yaitu cara yang dipakai oleh manajer dalam berinteraksi kepada karyawan, supaya karyawan bersedia merubah perilaku mereka, menambah kesediaan dan kesadaran seorang karyawan supaya patuh terhadap norma-norma dan peraturan yang ada di perusahaan tersebut . Disiplin kerja yang baik menunjukkan berapa besar nya tanggung jawab karyawan terhadap tugas nya. Disiplin kerja mendorong, gairah kerja, semangat dalam bekerja, dan tercapainya target perusahaan. Kedisiplinan dapat di artikan karyawan datang dan pulang selalu pada waktu nya, mematuhi peraturan perusahaan dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2009:194).

Rivai & Sagala (2013:824) berpendapat jika disiplin karyawan semakin tinggi pada perusahaan tersebut, prestasi kerja semakin tinggi juga yang di capai, begitu juga sebaliknya jika disiplin tidak baik, perusahaan akan sulit mencapai prestasi kerja yang tinggi.

2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Sutrisno (2016:87) berpendapat penting nya disiplin kerja dan manfaat dari disiplin kerja. Dalam hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan efisien yang maksimal dan menghemat waktu juga menghemat energi. Selain itu juga dapat mencegah kehilangan dan kerusakan peralatan, harta dan perlengkapan perusahaan yang dikarenakan tidak disiplin nya dan dicuri oleh karyawan. Manfaat yang di dapat dari disiplin kerja adalah :

1. Bagi Perusahaan

Disiplin kerja dapat menjaga peraturan perusahaan, kelancaran pekerjaan, dan hasil yang diperoleh maksimal.

2. Bagi karyawan

Disiplin kerja menciptakan keadaan kondusif dan menyenangkan, dapat menambah semangat bekerja setiap menjalankan tugas yang di emban nya.

2.1.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2013:825-826) berpendapat ada empat bentuk dari disiplin kerja, bentuk- bentuk nya dibawah ini :

1. Disiplin Retributif yaitu berupaya memberi hukuman orang yang membuat kesalahan.
2. Disiplin Korektif yaitu ushana memberikan bantuan karyawan mengkoreksi perilaku-perilaku yang kurang baik.
3. Perspektif hak-hak individu yaitu memberi perlindungan akan hak dasar individu selama tindakan karyawan disiplin.

4. Perspektif Utilitarian yaitu fokus pada penerapan disiplin kerja disaat konsekuensi dari tindakan disiplin sudah melebihi dari dampak negatif.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2009:194) menyatakan ada beberapa indikator mempunyai pengaruh terhadap disiplin karyawan sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan

Beban pekerjaan yang di berikan kepada karyawan harus setara kemampuan yang karyawan miliki, supaya karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja.

2. Teladan dan pimpinan

Pimpinan memberikan contoh yang baik, disiplin baik, adil, dan jujur karena pimpinan adalah teladan dan panutan bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa bisa menambah kecintaan dan kepuasan pada pekerjaannya, maka karyawan bisa bertambah baik dalam bekerja dan tercipta disiplin kerja yang baik.

4. Keadilan

Ego manusia mengira bahwa dirinya penting sehingga ingin mendapat perlakuan sama seperti yang lain. Penerapan balas jasa dan hukuman harusnya didasarkan pada keadilan.

5. Pengawasan Melekat

Pimpinan selalu hadir untuk mengawasi bawahannya dan ada jika bawahannya membutuhkan arahan saat ada kesulitan.

6. Sanksi hukuman

Hukuman harus disesuaikan dengan pelanggaran peraturan dan sesuai berat dan ringannya.

7. Ketegasan

Atasan harus tegas dan berani menegakkan kedisiplinan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kerja yang baik, mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan (2009:92) berpendapat motivasi adalah cara untuk meningkatkan gairah bekerja karyawan, supaya karyawan bekerja lebih keras dan mau memberikan seluruh keterampilan serta kemampuan yang dimilikinya untuk mendapatkan target perusahaan.

Menurut Toha & Darmanto (2014:7.1) motivasi adalah akibat dari suatu interaksi seseorang dengan situasi tertentu, setiap orang akan berbeda dorongan motivasi dasar mereka.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Pendapat Hasibuan (2009:145) tentang motivasi yaitu :

1. Menambah moral pada karyawan.
2. Menambah produktivitas kerja pada karyawan.
3. Menambah disiplin kerja pada karyawan.
4. Menjaga kestabilan pada karyawan.

5. Mengefektifkan pengadaan karyawan baru.
6. Menciptakan kondisi tempat kerja dan hubungan kerja yang baik.
7. Menambah loyalitas, partisipasi dan kreativitas pada karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan pada karyawan.
9. Menambah rasa tanggung jawab pada karyawan terhadap tugas nya.
10. Menambah efisiensi penggunaan terhadap bahan baku.

2.2.3 Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut Sardiman (2014:87-89) motivasi mempunyai dua jenis perbedaan, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik yaitu motivasi yang berasal dalam diri setiap orang sejak lahir, motivasi ini tidak perlu dirangsang maka akan muncul sendiri dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi ini berupa kemauan, pengalaman, pendidikan dan sikap atau berbagai cita-cita yang ada pada karyawan tersebut.
2. Motivasi Ektrinsik yaitu motivasi yang aktif karena ada pengaruh dari luar, motivasi ini mucul karena ada pengaruh dari luar yaitu pengaruh atasan, dorongan atau bimbingan atasan, kompetisi antar rekan, tuntutan perkembangan perusahaan dan tugas, dan kondisi kerja fisik.

2.2.4 Indikator Motivasi

Wibowo (2014:162) berpendapat ada beberapa indikator motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan berprestasi yaitu target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko.

2. Kebutuhan memperluas pergaulan yaitu komunikasi dan persahabatan
3. Kebutuhan menguasai suatu pekerjaan yaitu pemimpin, duta perusahaan dan keteladanan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Hamali (2016:98) berpendapat hasil dari sinergi beberapa faktor didapatkan yang dinamakan dengan kinerja karyawan. Salah satu yang bersinergi terhadap pencapaian kinerja adalah faktor motivasi dan kemampuan. Kemampuan karyawan yaitu di dapat dari pengalaman saat bekerja.

Wibowo (2014:7) berpendapat kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan dan perencanaan yang terstruktur. Pelaksanaan kinerja dilakukan oleh karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi, kepentingan dan kemampuan.

2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Hamali (2016:99) berpendapat tujuan dari penilaian kinerja adalah :

1. Upaya untuk mendapatkan target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Upaya untuk meningkatkan dan menciptakan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi karyawan secara terus menerus.
3. Upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses dalam mencapai tujuan.
4. Untuk mengukur kinerja tim kerja, kinerja individu karyawan dan kinerja perusahaan secara periodik.

2.3.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2014:75) berpendapat ada beberapa indikator yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas adalah seberapa baik karyawan bisa mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas adalah seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari, dan dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap karyawan.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan bisa bekerja dengan akurat atau tanpa ada kesalahan.
4. Tanggung jawab adalah kesadaran terhadap kewajiban karyawan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh peneliti lain. Pembahasan dan uraian penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

Mohammad Iman Tindow, Peggy A Mekel, Greis M Sendow (Tindow et al., 2014), “Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Calaca”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, variabel motivasi dan variabel kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca dan variabel tersebut merupakan yang paling kuat atau dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Sulut Cabang Calaca. Variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Bank Sulut Cabang Calaca. Variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sulut Cabang Calaca.

Annisa Pratiwi (2014), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai”. Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Rukhayati (2018), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di pukesmas Talise”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Talise. Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

Mawar Sari, Fatkhatul Masruroh (2018), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di kecamatan Magelang tengah kota Magelang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel motivasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Sri Wayati Ningsi (2017), “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan di wilayah kecamatan mantikulore kota Palu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan di wilayah Kecamatan Mantikulore Kota Palu.

Sonny Hersona dan Iwan Sidharta (2017) dalam penelitiannya menunjukkan *the result show that leadership fuction, motivation and work dicipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee's performance at the departement of manpower dan transmigrasi karawang regency.*

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

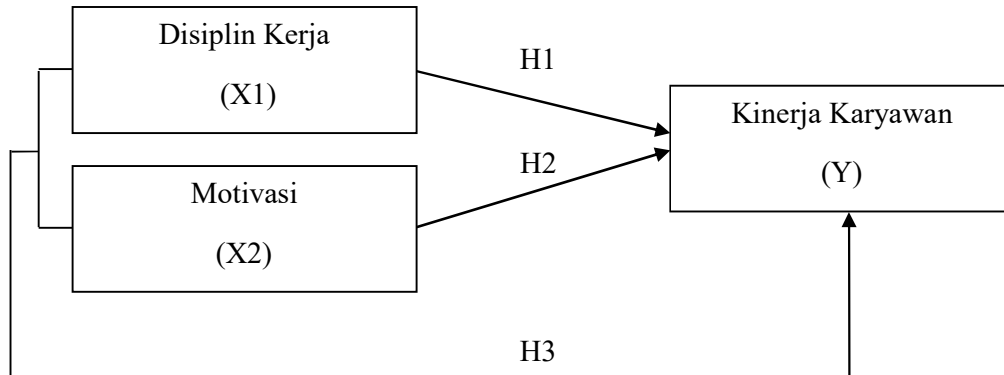
No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mohammad Iman Tindow,dkk (2014)	Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang calaca	Disiplin kerja Motivasi Kompensasi Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja karyawan.
2	Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di pukesmas talise	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. motivasi parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. disiplin kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Mawar Sari Fatkhatul Masruroh (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di kecamatan magelang tengah kota magelang	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai 2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan 3. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan
5	Sri Wayati Ningsi (2017)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kelurahan di wilayah kecamatan mantikulore kota palu	Motivasi Disiplin Kerja Kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sumber : Data diolah penulis (2019)

2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut ini kerangka pemikiran dari penelitian :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia.

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia.

H3 : Disiplin kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Patlite Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Sugiyono (2014:2) berpendapat bahwa pada dasarnya metode penelitian suatu cara ilmiah guna mendapatkan suatu data dengan kegunaan dan tujuan tertentu.

Desain penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausal asosiatif. Sugiyono (2014:27) berpendapat penelitian kausal asosiatif adalah penelitian yang mencari suatu hubungan pada dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah mencari suatu hubungan dari dua variabel atau lebih. Tujuan penelitian kausal yaitu mencari hubungan sebab akibat antar variabel yang mempunyai fungsi sebagai penyebab dan variabel mempunyai fungsi sebagai akibat.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah aktivitas untuk menguji hipotesis, kegiatan menguji kesamaan antara fakta empiris dan teori di dunia. Variabel adalah sesuatu sebutan yang bisa dinilai dengan angka (kuantitatif) dan mutu (kualitatif) (Noor, 2014:47).

3.2.1 Variabel Independen

Variabel *Independen* dikenal dengan variabel *stimulus*, bahasa Indonesia variabel *independent* dinamakan dengan variabel bebas. Adapun arti dari variabel bebas adalah yang jadi sebab munculnya dan berubahnya variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempunyai pengaruh (Sugiyono, 2014:3).

Tabel 3.1 Variabel Independen (X1) dan (X2)

Nama Variabel	Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Disiplin Kerja (Hasibuan, 2009:194)	Tujuan dan kemampuan	Beban pekerjaan yang di berikan kepada karyawan harus setara kemampuan yang karyawan miliki, supaya karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja.	Likert
	Teladan dan pimpinan	Pimpinan memberikan contoh yang baik, disiplin baik, adil, dan jujur karena pimpinan adalah teladan dan panutan bawahannya.	Likert
	Balas jasa	Balas jasa bisa menambah kecintaan dan kepuasan pada pekerjaannya, maka karyawan bisa bertambah baik dalam bekerja dan tercipta disiplin kerja yang baik	Likert
	Keadilan	Ego manusia mengira bahwa dirinya penting sehingga ingin mendapat perlakuan sama seperti yang lain. Penerapan balas jasa dan hukuman harus didasarkan pada keadilan.	Likert
	Pengawasan melekat	Pimpinan selalu hadir untuk untuk mengawasi bawahannya dan ada jika bawahannya membutuhkan arahan saat ada kesulitan.	Likert
	Sanksi hukuman	Hukuman harus disesuaikan dengan pelanggaran peraturan dan sesuai berat dan ringannya.	Likert
	Ketegasan	Atasan harus tegas dan berani menegakkan kedisiplinan	Likert
	Hubungan kemanusiaan	Hubungan kerja yang baik, mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja	Likert
Motivasi (Wibowo, 2014:162)	Kebutuhan untuk berprestasi	Target kerja	Likert
		Kualitas kerja	Likert
		Tanggung jawab	Likert
		Resiko	Likert
	Kebutuhan memperluas pergaulan	Persahabatan	Likert
		Komunikasi	Likert
		Pemimpin	Likert
	Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	Duta perusahaan	Likert
Keteladanan		Likert	

Sumber : Data di olah penulis (2019)

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel *dependen* dikenal juga dengan variabel respon, bahasa Indonesia variabel *dependen* dinamakan dengan variabel terikat yaitu merupakan variabel akibat dari variabel bebas dan variabel yang dipengaruhi variabel bebas (Sugiyono, 2014:3).

Tabel 3.2 Variabel Dependen (Y)

Nama Variabel	Dimensi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Kinerja Karyawan (Mangkunegara, 2014:75)	Kualitas	Seberapa baik karyawan bisa mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	Likert
	Kuantitas	Seberapa lama karyawan bekerja dalam satu hari, dan dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap karyawan.	Likert
	Pelaksanaan tugas	Seberapa jauh karyawan bisa bekerja dengan akurat atau tanpa ada kesalahan.	Likert
	Tanggung jawab	Kesadaran terhadap kewajiban karyawan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.	Likert

Sumber : Data di olah penulis (2019)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini semua karyawan di PT Patlite Indonesia, periode yang di ambil peneliti adalah bulan Januari sampai Desember tahun 2018. Jumlah populasi 226 orang pada penelitian ini.

3.3.2 Sampel

Bagian dari jumlah populasi adalah sampel (Sugiyono, 2014:56). Sedangkan menurut Sanusi (2014:87) bagian dari jumlah populasi yang terpilih. Jadi sampel yang di pakai harus mewakili (*representative*). Sampel pada penelitian adalah beberapa karyawan dari PT Patlite Indonesia.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Keterangan :

n = jumlah sampel atau anggota element

N = jumlah populasi

e = presentase kesalahan 5% (0,05)

Populasi berjumlah 226 karyawan dan tingkat kesalahan 5% (0,05), jadi jumlah sampel sebagai berikut,

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

$$n = \frac{226}{1 + (226. 0,05^2)} = 144$$

Jadi jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini adalah 144 karyawan.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik yang di gunakan yaitu kuesioner (angket), yaitu teknik dengan cara menggunakam seperangkat pernyataan tertulis dan diberikan kepada responden penelitian (Sugiyono, 2014:199). Isi dari kuesioner tentang pernyataan yang akan di isi oleh responden, dan digunakan sebagai data dari pelaksanaan penelitian ini.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Kuesioner alat pengumpul data pada penelitian ini dan data akan di uji menggunakan SPSS versi 25. Jawaban setiap pertanyaan atau pernyataan diberi

skor dengan skala likert, skala tersebut dipakai mengukur persepsi, pendapat dan sikap individu terhadap fenomena sosial (Sugiyono, 2014:94).

Tabel 3.3 Skala Likert

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

Sumber : Sugiyono (2015:94)

3.5 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data diproses dengan *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) versi 25 berupa analisis deskriptif. SPSS adalah statistik komputer yang bisa dengan cepat dan tepat mengolah data statistik, mencari hasil yang diinginkan peneliti untuk menunjukkan gambaran mengenai penelitian ini.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang menganalisa data dan mendeskriptifkan data terkumpul sesuai apa adanya tanpa ada kesimpulan generalisasi dan umum (Sugiyono, 2014:28).

Tabel 3.4 Skala Kategori

Skala Kategori	Kriteria
1,00 – 1,79	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
1,80 – 2,59	Rendah / Tidak Baik
2,60 – 3,39	Sedang / Cukup
3,40 – 4,19	Tinggi / Baik
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi / Sangat Baik

Sumber: Muhidin (2009:146)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini untuk uji kualitas data yang digunakan yaitu uji validitas dan realibilitas. Digunakan agar bisa mengetahui bahwa data yang digunakan sudah valid dan reliabel sehingga menghasilkan data akurat.

3.5.2.1 Uji Validitas

Sugiyono (2014:255) berpendapat instrumen valid yaitu jika alat ukur dipakai dalam mendapatkan data penelitian valid, berarti instrumen bisa dipakai mengukur yang akan diukur.

Syarat minimum dinyatakan valid untuk suatu butir instrument apabila r hitung $>$ r tabel (dengan uji dua sisi sig 0,05) , item pernyataan di nyatakan berkorelasi dan signifikan, jadi item tersebut di nyatakan valid. Sebaliknya apabila r hitung $<$ r tabel (dengan uji dua sisi sig 0,05), item pernyataan di nyatakan tidak berkorelasi dan tidak signifikan, jadi item tersebut di nyatakan tidak valid (Priyatno, 2012:120).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2014:177) berpendapat sejauh mana data yang diperoleh dari pengukuran objek yang sama hasil yang di dapat juga sama. Dalam penelitian ini metode uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Batasan yang dipakai 0,6 apakah instrumen itu reliabel. Jika kurang dari 0,6 berarti kurang baik, dan jika 0,7 berarti adalah baik (Priyatno, 2012:120).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji yang harus dilakukan terlebih dulu sebelum analisis korelasi dan regresi dibuat, pengujian itu dibuat dengan tujuan mengetahui data tersebut yang di pakai

mewakili kenyataan.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini supaya mengetahui apakah nilai residu berdistribusi normal atau tidak penulis melakukan uji normalitas. Distribusi yang baik untuk regresi yaitu apabila mempunyai nilai residual yang berdistribusi normal. Residu yang berdistribusi normal akan membentuk gambar meyerupai lonceng pada histogram (*bell-shaped curve*). Normal P-P Plot yaitu jika nilai residu berdistribusi normal maka titik-titik tersebar disekitar garis diagonal, uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan *Test of Normality Kolmogorov – Smirnov* dengan bantuan program SPSS (Wibowo, 2012:61).

Priyatno (2012:58) berpendapat nilai residual kurva terstandarisasi dianggap normal jika nilai :

1. *Asymp. Sign (2-tailed) > a ; sig > 0,05*
2. Titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal juga mengikuti garis.

Cara *Histogram Regression Residual* untuk menentukan data itu berdistribusi normal apa tidak, dengan membandingkan data riil / nyata pada garis kurva yang terbentuk, garis kurva tidak simetris pada *mean* artinya bisa dikatakan data tersebut tidak berdistribusi normal dan sebaliknya (Sunyoto, 2011:89).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Priyatno (2012:93) berpendapat kondisi terdapat hubungan linear hampir sempurna atau sempurna variabel bebas pada sebuah model regresi. Regresi yang bebas masalah multikolinearitas contoh model regresi yang baik.

Wibowo (2012:87) berpendapat tidak boleh ada mutikolinearitas pada data

persamaan regresi, yaitu dari variabel bebas yang jadi persamaan tidak ada hubungan mendekati sempurna ataupun sempurna. Jika ada gejala multikolinearitas berarti semua variabel ada korelasi.

Gejala multikolinearitas bisa dideteksi dengan uji yang dapat mengetahui persamaan dan mengujinya. Salah satu uji untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah menggunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIF).

Cara mengetahui menggunakan nilai variabel bebas terhadap variabel terikat. Mendeteksi apakah variabel bebas terdapat korelasi terhadap variabel bebas lainnya bisa diketahui dari nilai VIF. Menurut Wibowo (2012:87) jika nilai $VIF < 10$ nilai koefisien $> 0,1$ model tidak ada multikolinearitas, berarti tidak ada hubungan antar variabel tersebut.

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Wibowo (2012:151) berpendapat suatu model bisa dianggap memiliki masalah pada heteroskedastisitas artinya terdapat varian variabel pada model yang berbeda. Uji ini dibutuhkan untuk mengetahui gejala dan masalah bisa dipakai untuk menguji yaitu *Park Gleyser*, *Spearman's rho*, *scatter plot* dan metode Barlet.

Priyatno (2012:83) berpendapat heteroskedastisitas keadaan terjadi suatu perbedaan terhadap residual pengamatan pada model regresi. Supaya mendeteksi ada tidaknya perbedaan varian pada residual regresi pada penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas. Suatu model dianggap baik seharusnya tidak ada heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

1. Jika terdapat pola tertentu, titik pada uji membentuk sebuah pola tertentu dan teratur , berarti terdapat gejala tersebut.
2. Jika tidak terdapat sebuah pola, titik seperti berada diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y, dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *park gleyser*, yaitu jika variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, berarti ada heteroskedastisitas. Jika variabel bebas pengaruhnya tidak signifikan terhadap variabel terikat berarti tidak heteroskedastisitas. Uji *park gleyser* menggunakan koefisiensi signifikasi probabilitas 0,05, jika lebih atau sama dengan 0,05 maka di artikan tidak mengandung heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Priyatno (2012:61) berpendapat analisis regresi linear berganda adalah suatu hubungan linier diantara kedua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Untuk mengetahui nilai pada variabel terikat penulis menggunakan analisis tesebut, jika nilai variabel bebas menurun atau naik dan memprediksi arah dari hubungan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat apakah pada variabel bebas berhubungan negatif atau positif.

Berikut persamaan untuk regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1X_2 = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai kenaikan ataupun penurunan pada variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas).

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Motivasi

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Priyatno (2012:66) berpendapat analisis determinasi dipakai untuk memprediksi jumlah presentase pada pengaruh variabel secara bersama-sama (*simultan*). Koefisien determinasi menampilkan berapa jumlah presentase variabel bebas bisa mempengaruhi variabel terikat. Jika R^2 sebesar 0, artinya nilai presentase 0 pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Begitupun juga, jika pada R^2 sebesar 1 atau lebih, artinya nilai presentase pengaruh sempurna, atau variabel bebas pada model mempengaruhi 100% variabel terikat.

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bisa dilakukan secara parsial ataupun simultan. Pengaruh variabel penelitian diuji hipotesis menggunakan nilai alpha (α) = 5% atau kepercayaan 95%. Alat bantu pengujian hipotesis ini dengan bantuan statistik SPSS versi 25.

3.5.5.1 Uji T (Parsial)

Priyatno (2012:139) berpendapat dilakukan uji t untuk melihat secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh apa tidak dengan variabel terikat. Tingkat signifikan uji t 0,05.

Cara mengetahui hipotesis tersebut apakah bisa diterima apa ditolak dengan menggunakan (Priyatno, 2012:139):

1. Menjabarkan Hipotesis

Ho : Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

Ha : Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

2. Mencari t hitung

Rumus dalam menentukan t hitung adalah sebagai berikut (Kuswanto (2012:102):

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

Rumus 3.2 T hitung

3. Mencari nilai t tabel di tabel statistik (t tabel) dengan taraf signifikan $0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan df (derajat kebebasan) $df = n - k - 1$

4. Kriteria Uji T :

- Jika $sig > 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ Ho diterima, Ha ditolak.

- Jika $sig < 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ Ho ditolak, Ha diterima.

5. Membuat hasil kesimpulan pengujian.

3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Priyatno (2012:137) berpendapat uji f (simultan) koefisien regresi, dilakukan agar bisa mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat signifikan uji f 0,05.

1. Menjabarkan Hipotesis

Ho : Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan.

Ha : Variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Mencari F hitung

Rumus dalam menentukan f hitung adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

Rumus 3.3 F hitung (Efferin et al. (2008:153)

3. Menentukan F tabel

Mencari nilai F tabel dapat dilihat di tabel statistik dengan tingkat signifikan 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2 (n-k-1) (n yaitu jumlah data dan k yaitu jumlah variabel bebas).

4. Kriteria pengujian

- Jika sig > 0,05 atau F hitung \leq F tabel Ho diterima, Ha ditolak.
- Jika sig < 0,05 atau F hitung > F tabel Ho ditolak, Ha diterima.

5. Membuat hasil kesimpulan pengujian.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dilakukan nya penelitian oleh penulis di PT Patlite Indonesia khusus nya bagian departemen produksi, Perusahaan beralamat di lingkungan Kawasan Industri Batamindo Lot 321 BIP, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dikerjakan penulis dengan jadwal sesuai tabel 3.5. Dimulai dari analisis masalah, menentukan judul penelitian, pustaka sampai pengambilan dan

pengolahan data. Pembuatan skripsi bersamaan dengan konsultasi bersama pembimbing setiap seminggu sekali. Dalam menyelesaikan penelitian ini penulis mengerjakannya selama 14 minggu dengan detail keterangan kegiatan seperti tabel dibawah berikut ini:

Tabel 3.5 Jadwal Penelitian

No	Keterangan	Minggu Ke- (Maret 2019-Agustus 2019)													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Konsultasi Pembimbing	■	■												
2	Analisisa Masalah			■											
3	Menentukan Judul			■											
4	Tinjauan Pustaka			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
5	Pengambilan Data			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■		
6	Pengolahan Data			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
7	Pembuatan Skripsi			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Sumber : Penelitian (2019)