

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT INDOLAND BATAM**

SKRIPSI



Oleh
Kelvin Fernando
170910058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT INDOLAND BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh

Kelvin Fernando

170910058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini penulis :

Nama : Kelvin Fernando
NPM : 170910058
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang penulis buat dengan judul :

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOLAND BATAM

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

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

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 26 Februari 2021



Kelvin Fernando

170910058

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOLAND
BATAM**

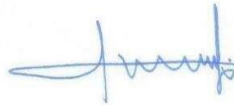
SKRIPSI

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

**Oleh:
Kelvin Fernando
170910058**

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

Batam, 26 Februari 2021



**Dr. Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah hal yang paling berharga bagi organisasi untuk mencapai tujuan, karakteristik yang berbeda dalam masyarakat termasuk dalam organisasi memiliki dampak dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indoland Batam. Kurangnya disiplin dan kurangnya motivasi adalah masalah utama dalam penelitian, data dikumpulkan melalui kuesioner dan didistribusikan kepada 103 karyawan yang bekerja di PT Indoland Batam. Penelitian ini menggunakan beberapa statistik regresi linear yang mencakup validitas, keandalan, dan Tes R-square. Hasil penelitian menunjukkan koefisien penentuan (R^2) memiliki nilai 0,659 yang berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin variabel, dan motivasi kerja, sebesar 65,9% sedangkan 34,1% sisanya tidak terisi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

Human resource is the most valuable thing for organization in order to achieve goals, different kind of characteristic in society including in organization have an impact in achieving goal that has been set by management. This study aims to analyze the influence of the discipline and work motivation on employee performance at PT Indoland Batam. The lack of discipline and lack of motivation were the main problems in the study, data was collected through questionnaires and distributed to 103 employees who worked at PT Indoland Batam. This study used multiple linear regression statistic which include validity, reliability, and R-square Test. Result from the Study showed the coefficient of determination (R^2) has a value of 0.659 which means the variable of employee performance can be explained by the variable discipline, and work motivation, of 65,9% while the remaining 34,1% is influenced by other variable that do not exist in this study.

Keywords: Discipline, Employee Performance, Work Motivation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa 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 Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan semangat dan doanya kepada penulis;
7. Segenap Manajemen PT Indoland Batam yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data;
8. Seluruh Karyawan PT Indoland Batam yang telah bersedia menjadi narasumber dan rela menyediakan waktunya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini;
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 26 Januari 2021



Kelvin Fernando



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Perumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Aspek Teoritis	7
1.6.2. Aspek Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian teori	8
2.1.1. Kedisiplinan	8
2.1.1.1. Pengertian Kedisiplinan.....	8
2.1.1.2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	9
2.1.1.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	9
2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	9
2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja	10
2.1.2. Motivasi Kerja.....	10
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	10
2.1.2.2. Faktor Motivasi Kerja.....	11

2.1.2.3. Manfaat Motivasi Kerja	12
2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja	12
2.1.3. Kinerja Karyawan	13
2.1.3.1. Pengertian Kinerja karyawan	13
2.1.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.1.3.3. Unsur dalam penilaian kinerja karyawan	14
2.1.3.4. Indikator Kinerja karyawan	15
2.2. Peneliti terdahulu	15
2.3. Kerangka pemikiran	17
2.4. Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	19
3.2. Operasional Variabel	19
3.2.1. Variabel Independen	19
3.2.2. Variabel dependen	20
3.3. Populasi dan Sampel	21
3.3.1. Populasi	21
3.3.2. Sampel	21
3.4. Teknik Pengumpulan Data	21
3.5. Alat Pengumpulan Data	22
3.6. Metode Analisis Data	23
3.6.1. Analisis Deskriptif	23
3.6.2. Uji Kualitas Data	25
3.6.2.1. Uji Validitas Data	25
3.6.2.2. Uji Reliabilitas	26
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	26
3.6.3.1. Uji Normalitas	26
3.6.3.2. Uji Multikolinearitas	27
3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas	27
3.6.4. Uji Pengaruh	28
3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	28
3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	29
3.6.5. Uji Hipotesis	29
3.6.5.1. Uji T	29
3.6.5.2. Uji F	30
3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian	31
3.7.1. Lokasi Penelitian	31
3.7.2. Jadwal Penelitian	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian	32
4.1.1.	Profil Responden	32
4.1.1.1.	Jenis Kelamin	32
4.1.1.2.	Pendidikan	33
4.1.1.3.	Usia	34
4.1.1.4.	Lama Bekerja	36
4.1.2.	Analisis Deskriptif	36
4.1.2.1.	Kedisiplinan (X1)	36
4.1.2.2.	Motivasi kerja (X2)	38
4.1.2.3.	Kinerja Karyawan (Y)	41
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data	42
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas Data	43
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik	45
4.1.4.1.	Uji Normalitas	45
4.1.4.2.	Hasil Uji <i>Kolmogorov – Smirnov</i>	46
4.1.4.3.	Hasil Uji Multikolinierlitas	46
4.1.4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
4.1.5.	Uji Pengaruh	48
4.1.5.1.	Hasil Uji Pengaruh dan Regresi Linier Berganda	48
4.1.5.2.	Uji Koefisien Determinasi	49
4.1.6.	Hasil Uji Hipotesis	50
4.1.6.1.	Hasil Uji T	50
4.1.6.2.	Hasil Uji F	51
4.2.	Pembahasan	52
4.2.1.	Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam	52
4.2.2.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam	53
4.2.3.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoland Batam	53

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Simpulan	54
5.2.	Saran	54

DAFTAR PUSTAKA

1.	IDENTITAS RESPONDEN	62
I.	DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KEDISIPLINAN	63
II.	DAFTAR PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI KERJA	63
III.	DAFTAR PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN	64

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	17
Gambar 4.1. Diagram Jenis Kelamin.....	34
Gambar 4.2. Diagram Pendidikan Terakhir.....	35
Gambar 4.3. Diagram Usia.....	36
Gambar 4.4. Diagram Lama Bekerja.....	37
Gambar 4.5. Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	46

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.2. Data Kehadiran dari bulan Juni – November 2020	4
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1. Operasional Variabel	20
Tabel 3.2. Skala Likert	23
Tabel 3.3. Rentang Skala Penelitian	24
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian	31
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	37
Tabel 4.5. Skor indikator di variabel Kedisiplinan	38
Tabel 4.6. Skor Indikator Variabel Motivasi kerja	39
Tabel 4.7. Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.8. Hasil Uji Validalitas Kedisiplinan (X1)	44
Tabel 4.9. Hasil Uji Validalitas Motivasi Kerja (X2)	44
Tabel 4.10. Hasil Uji Validalitas Kinerja Karyawan (Y)	45
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Data	46
Tabel 4.12. Hasil Uji Normalitas Data	47
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas	48
Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	49
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
Tabel 4.17. Hasil Uji t (Parsial)	51
Tabel 4.18. Hasil Uji F (Simultan)	53

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Rentang Skala	24
Rumus 3.2. Uji Validitas	25
Rumus 3.3. Uji Reliabilitas	26
Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda	28
Rumus 3.5. Uji T	30
Rumus 3.6. Uji F	30



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia ialah bagian krusial dari perusahaan untuk menggapai target yang diharapkan. Penggerak dari sumberdaya agar dapat diolah itulah SDM, Roda organisasi sangat bergantung pada perilaku manusia di tempat kerja didalamnya. Menghadapi pasar era sekarang tentu memerlukan manusia yang berkualitas dalam bekerja ataupun sudah memenuhi syarat artinya SDM kurang terampil dan kurang pengetahuan kemungkinan tidak diterima oleh pasar kerja. Hal yang memengaruhi Kinerja tenaga kerja, termasuk tingkat kecerdasan, kemampuan, karakteristik kepribadian, tingkat pendidikan, kinerja fisik . Kualitas seperti itulah yang menjadi pemicu dalam perkembangan pesat sebuah negara apabila negara tersebut memiliki sumber daya manusia dengan kualitas seperti itu.

Di Indonesia sendiri kualitas tenaga kerja masih tergolong rendah ditinjau dari pola pendidikan, serta status karyawan indonesia yang sedikit memberikan keuntungan. Sebab mayoritas masyarakat memiliki tingkat edukasi yang termasuk minim. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi Faktor Lingkungan Pengaruh dari lingkungan sekitar dapat membantu bagi individu yang sedang bekerja dalam mencapai prestasi kerja. Faktor Kemampuan dengan adanya pemahaman yang luas, fungsi kesadaran yang baik dan fisik yang sehat, dapat tercipta konsentrasi diri yang bagus. Dimana akan berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan kegiatan sehari-harinya dalam menggapai target organisasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus

diperhatikan oleh pihak manajemen apabila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Dewi, 2019: 204).

Disiplin kerja yang bagus tentu akan menimbulkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Disiplin kerja meliputi hal-hal seperti hadir dan pergi dengan tepat pada waktunya, penggunaan waktu dengan efektif serta mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk perusahaan. Disiplin kerja suatu sikap sesuai peraturan perusahaan dalam bentuk lisan maupun. Disiplin kerja juga dapat dibidang ketersediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan yang tercantum ataupun tidak tercantum. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Arda, 2018: 46).

Disiplin merupakan tolak ukur apakah peran seseorang secara berkala dilaksanakan tanpa adanya pelanggaran yang signifikan. Juga salah satu bentuk pengendalian diri untuk pekerjaan dan pelaksanaan sehari-hari dapat menunjukkan keseriusan pekerjaan karyawan di perusahaan dimana pekerja yang tidak menaati aturan dapat diberikan sanksi oleh perusahaan dengan perjanjian yang telah diterapkan. Mencapai Produktivitas yang tinggi bukanlah hal mudah untuk dicapai dengan kurangnya pengetahuan tentang peraturan serta prosedur yang ada di perusahaan. Karena dengan kurangnya hal tersebut dapat menimbulkan tindakan disiplin yang minim, beberapa teknik untuk menanggulangi hal itu adalah dengan memberikan penyuluhan kepada pekerja yang baru masuk pada hari perdana bertugas, tentu memberikan penjelasan lebih

rinci terhadap peraturan yang sering dilanggar dan akibatnya jika terlalu sering melanggar peraturan tersebut. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang individu dalam memandang pekerjaannya. Individu yang merasa puas akan pekerjaan yang dilakukan memiliki kecenderungan untuk setia pada perusahaannya (Dewi, 2019: 205).

Motivasi Kerja dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan tentulah sangat dibutuhkan dalam dunia pekerjaan, karena dengan menetapkan target yang ada dan timbal balik yang akan dihasilkan apabila sebuah tujuan tercapai maka setiap orang akan memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat lagi, yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Kristiano, 2020: 70).

PT Indoland Batam merupakan Perusahaan di bidang pemasaran online di Batam yang berlokasi di Komplek Citra Buana Seraya II, Kp. Seraya, No.H-2 Seraya, Kota Batam, Kepulauan Riau, kode pos 29444. Saat ini perusahaan PT.Indoland Batam berjumlah 110, Visi Perusahaan ini ingin mewujudkan menjadi Reseller dengan cabang terbanyak di Indonesia. Misi Perusahaan Memenuhi keinginan konsumen dalam segala kebutuhan yang tidak terbatas. Motivasi kerja tiap orang pastinya berbeda. Demikian juga karyawan PT Indoland Batam.

Permasalahan yang sering terjadi saat jam kerja berlangsung dalam aspek disiplin kerja yang telah diterapkan masih dapat dikatakan dibawah standar. Jam kerja yang harusnya sudah ditentukan pada saat masuk masih ada karyawan yang telat datang dengan berbagai alasan ataupun tidak masuk karena alasan-alasan

tertentu, selain itu sama halnya dengan jam istirahat, jam yang telah ditentukan untuk istirahat makan siang pun tidak selalu pegawai masuk kantor sesuai jam. Pekerja yang mempunyai tingkat disiplin tinggi tidak membuat hal-hal seperti itu. Disiplin dapat memotivasi karyawan karena motivasi merupakan keinginan/hasrat dari seseorang itu sendiri untuk melakukan sebuah tindakan. Jadi apabila perusahaan menginginkan kinerja yang optimal tentukanlah bentuk disiplin yang cocok untuk memotivasi mereka dalam bekerja sehingga produktivitas dapat meningkat.

Tabel 1.2 Data Kehadiran dari bulan Juni – November 2020

Bulan	Keterlambatan	Ketidakhadiran		
		Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
Juni	55	19	12	2
Juli	56	15	10	8
Agustus	60	10	12	3
September	50	17	18	10
October	72	20	17	8
November	65	14	8	12

Sumber:Personalia PT Indoland Batam,2020

Data ditabel atas merupakan data keterlambatan/absensi karyawan selama 6 bulan terakhir tingginya angka keterlambatan merupakan sebuah permasalahan dalam rendahnya kedisiplinan. Berdasarkan hasil observasi, Permasalahan terkait aspek Motivasi kerja ialah Tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas.

Kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar. Imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Tidak hanya karyawan secara pribadi yang harus berupaya membangkitkan kembali motivasi dalam dirinya. Pihak perusahaan juga sangat perlu memberikan perhatian pada masalah tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, Peneliti jadikan dasar untuk melakukan penelitian tentang kinerja karyawan. Dari uraian yang ada, maka judul yang peneliti angkat **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoland Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah:

1. Kurangnya Motivasi Kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun
2. Tingkat Disiplin yang masih kurang mengakibatkan karyawan sering terlambat dan tidak masuk kantor.
3. Motivasi kerja yang tidak memadai dan tingkat disiplin yang kurang mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal.
4. Kurangnya Wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang diambil cukup besar.

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibuat batasan masalah disebabkan oleh keterbatasan waktu, cakupan ruang lingkup dan bahasan materi penelitian yang luas, oleh karena itu

peneliti batasi masalah pada variabel Kedisiplinan, Motivasi kerja, Kinerja karyawan, objek pada penelitian adalah Karyawan PT Indoland Batam.

Batasan dalam penelitian akan dibatasi pada aktivitas berikut:

1. Penelitian ini dibatasi oleh dua variabel Kedisiplinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan satu variabel terhadap Kinerja Karyawan(Y).
2. Responden yang terlibat dalam penelitian ini tertuju pada Karyawan yang bekerja di PT Indoland Batam.

1.4. Perumusan Masalah

Sesuai dengan Batasan masalah yang diuraikan diatas, jadi rumusan masalah di penelitian ini adalah:

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT Indoland Batam?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ada PT Indoland Batam?
3. Apakah Kedisiplinan dan Motivasi Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan ada PT Indoland Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalahnya, jadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indoland Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ada PT Indoland Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

Penelitian yang dapat dijadikan referensi kepada peneliti yang akan meneliti berikutnya dan pembaca sebagai ilmu tambahan dan wawasan dalam berbagai bidang dan diharapkan bisa diimplementasikan ke aktivitas sehari-hari.

1.6.2. Aspek Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk mencapai tujuan bersama, dan sasaran tertentu yang berguna antara lain:

1. Bagi perusahaan, penelitian ini bisa bermanfaat dalam pemberian solusi serta gambaran tentang apa yang menjadi kekurangan di perusahaan apabila ingin meningkatkan produktivitas perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti akan bermanfaat sebagai wawasan tambahan dan mendapat ilmu lebih dalam tentang perusahaan serta penulisan karya ilmiah.
3. Bagi Universitas putera batam akan bermanfaat sebagai referensi tambahan dan dokumen untuk akademik yang berguna serta bermanfaat bagi mahasiswa.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian teori

2.1.1. Kedisiplinan

2.1.1.1. Pengertian Kedisiplinan

Menurut (Arda, 2018: 50) Kedisiplinan diinterpretasikan apabila pekerja sering hadir dan kembali tepat pada saatnya, menyelesaikan semua amanatnya dengan bagus, patuh terhadap kaidah perusahaan dan norma yang berlaku.

Menurut (Yugusna, 2016: 6) Kedisiplinan adalah kondisi tertentu dimana orang-orang dalam sebuah kelompok yaitu pegawai tunduk pada peraturan yang berlaku (ditulis ataupun tidak ditulis) dan jika melanggar akan memperoleh hukuman sesuai dengan yang ditentukan.

Menurut (Indriyati, 2017: 135) Kedisiplinan merupakan situasi yang tepat dalam menunjang pelaksanaan kewajiban berdasarkan peraturan dalam rangka menunjang kerja maksimal.

Menurut (Hafid, 2018: 291) Kedisiplinan merupakan bentuk perilaku agar pekerja mematuhi tata tertib yang berlangsung.

Menurut (Yugusna, 2016: 16) kedisiplinan ialah kegunaan pengendalian sumber daya yang krusial karena makin tinggi kedisiplinan pekerja, maka banyak juga pencapaian kerja yang mampu diraihinya. Menurut pendapat para ahli maka kesimpulan dari Disiplin adalah Keadaan dimana karyawan mematuhi dan menjalani peraturan dari perusahaan agar tidak keluar dari norma dan sosial perusahaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak.

2.1.1.2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Berdasarkan (Suwondo, 2015: 136) jikalau pegawai yang patuh akan peraturan yakni:

1. Pegawai datang tepat waktu
2. Tertib dalam kantor
3. Teratur.

2.1.1.3. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Susanto, 2019: 14) terdapat dua (2) bentuk disiplin kerja:

1. Disiplin Korektif ialah usaha menjalankan pekerja dalam menghubungkan sebuah tata tertib serta membimbing agar tetap patuh terhadap tata tertib berdasarkan aturan yang berlaku di tempat kerja.
2. Disiplin Preventif adalah sebuah usaha untuk membuat karyawan mematuhi serta menjalankan kaidah yang sudah ditetapkan di perusahaan.

2.1.1.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (Sutrisno, 2019 : 88) Apabila ketua bisa membuat karyawan secara langsung membuat pengaruh terhadap kebiasaan individu maka faktor disiplin kerja ialah :

1. Adanya perhatian dari karyawan terhadap kepemimpinan
2. Adanya pengawasan terhadap pimpinan
3. Adanya peraturan yang pasti yang bisa digunakan sebagai patokan.
4. Keberanian seorang pemimpin dalam pengambilan suatu tindakan.

5. Adanya keteladanan seorang pimpinan dalam perusahaan
6. Kecil atau besarnya pemberian insentif atau bonus
7. Memuat etiket yang membantu ketegakan disiplin kerja.

2.1.1.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012) Indikator disiplin kerja:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Balas jasa
3. Sanksi Hukuman
4. Ketegasan
5. Hubungan Kemanusiaan

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Dewi, 2019: 207) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang dapat mendorong individu untuk melakukan kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi kerja menurut (Hartono, 2019: 25) merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Irwanto, 2019: 54) .

Motivasi kerja ialah suatu dorongan yang timbul dari dalam individu yang akan mengarah ke perbuatan seseorang dengan goal untuk meggapai hasil yang diperlukan. (Liliana, 2019; 148).

Motivasi kerja ialah dorong yang terjadi baik dari luar ataupun dari dalam individu yang mengakibatkan semangat bekerja dengan sebgas mungkin serta meggapai hasil kerja sesuai dengan ekspetasi organisasi (Irwanto, 2019; 56).

2.1.2.2. Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Liliana, 2019; 147) Faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja :

- A. *Work Condition* adalah Faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, apakah tersedia fasilitas yang baik atau buruk. Kondisi kerja termasuk dalam jam kerja, batasan kerja, sirkulasi udara dan keamanan.
- B. *Relationship with Superiors* adalah Hubungan yang personal serta hubungan kerja antara karyawan dengan atasan, karyawan yang setingkat.
- C. *Work Safety* adalah lingkungan organisasi yang nyaman dan aman bagi anggota di dalamnya.
- D. *Salary* adalah Kompensasi di perusahaan, termasuk upah maupun kenaikan gaji serta ekspetasi kenaikan gaji tersebut dan harus ada kejelasan hal-hal yang berhubungan dengan kenaikan gaji dan pemberian bonus.

- E. *Achievement* adalah Pencapaian positif termasuk dalam keberhasilan menyelesaikan tugas sulit tepat waktu, menyelesaikan masalah divisi atau memberi hasil positif pada suatu proyek.
- F. *Award* adalah Penghargaan dari organisasi dalam bentuk gaji, bonus maupun pengakuan atas pencapaian anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

2.1.2.3. Manfaat Motivasi Kerja

Menurut (Nur & Sjahrudin, 2019: 49) Manfaat Motivasi kerja ialah:

1. Mendukung Perilaku Pekerja
2. Bekerja menjadi nyaman dan antusias
3. Pekerjaan menjadi lebih optimal dikarenakan adanya penghasilan yang ingin di capai.

2.1.2.4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Bahri, 2017: 12) Indikator Motivasi Kerja ialah :

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tantangan
4. Tanggung Jawab
5. Kesempatan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja karyawan

Menurut (Nurcahyani, 2018: 503) Kinerja ialah banyaknya karyawan yang berkontribusi ke tempat kerja dalam kuantitas dan kualitas hasil kerja,waktu, absensi diperusahaan dan kemampuan berkerja sama.

Menurut (Wartono, 2017: 45) kinerja ialah komparasi perolehan yang diraih menggunakan peran dan tenaga kerja disatuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut (Suzana, 2017: 44) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai pencapaian hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang diraih pegawai di periode dia menjalankan kewajiban berdasarkan amanah yang telah diberikan.

Menurut (Edison, 2016: 186) dalam praktiknya, organisasi seringkali mengalami kegagalan dalam mewujudkan strategisnya oleh sebab itu, manajemen suatu organisasi harus mengubah bagaimana caranya agar pegawai/karyawan memiliki kompetensi dan para manajer mampu membuat rencana strategis yang logis secara mandiri.

Menurut (Yoke, 2016: 807) *Job perfomance is considered a highly important aspect for an organization or its work unit as well as individual employees.* Menurut para ahli diatas kesimpulan kinerja karyawan adalah Secara umum kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil output dari karyawan perusahaan dalam produktivitas dengan melakukan misi pekerjaannya berdasarkan responsibilitas yang ditentukan.

2.1.3.2. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Hanggraeni, 2012: 121) Adapun manfaat penilaian kinerja yakni:

1. Dasar untuk penentuan keputusan alokasi gaji.
2. Membuktikan program seleksi dan pengembangan
3. Memberikan tanggapan atau respon kepada pekerja atas kinerjanya
4. Mencari tahu kebutuhan akan pelatihan dan pengembangan
5. Membuat keputusan dalam pengaturan dan pengarahan SDM seperti promosi, transfer, dan pemecatan.

2.1.3.3. Unsur dalam penilaian kinerja karyawan

Menurut (Wartono, 2017: 45) unsur dalam penilaian kinerja adalah:

1. *Team work*, evaluasi kemauan pekerja ikut serta dan berkolaborasi dengan pekerja lain dalam bentuk horizontal ataupun vertikal didalam maupun diluar sampai *output* tugasnya lebih bagus.
2. Prestasi, Evaluasi *output* tugas dalam kuantitas ataupun kualitas yang dihasilkan pekerja.
3. Responsibilitas, Evaluasi pegawai dalam bertanggung jawab dalam keputusan yang dia ambil, hasil kerjanya, alat maupun infrastruktur yang dipakai dan tingkah laku kerja.
4. Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan menyelaraskan beragam bagian yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan pada situasi manajemen.

2.1.3.4. Indikator Kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2016: 180) adapun enam indikator untuk kinerja karyawan ialah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Tanggung jawab karyawan.

2.2. Peneliti terdahulu

Berikut ialah tabel penelitian terdahulu yang mempunyai hubungan dengan judul penelitian ini dan mampu mempertajam output uji analisis yang akan dibahas dibab IV, yaitu:

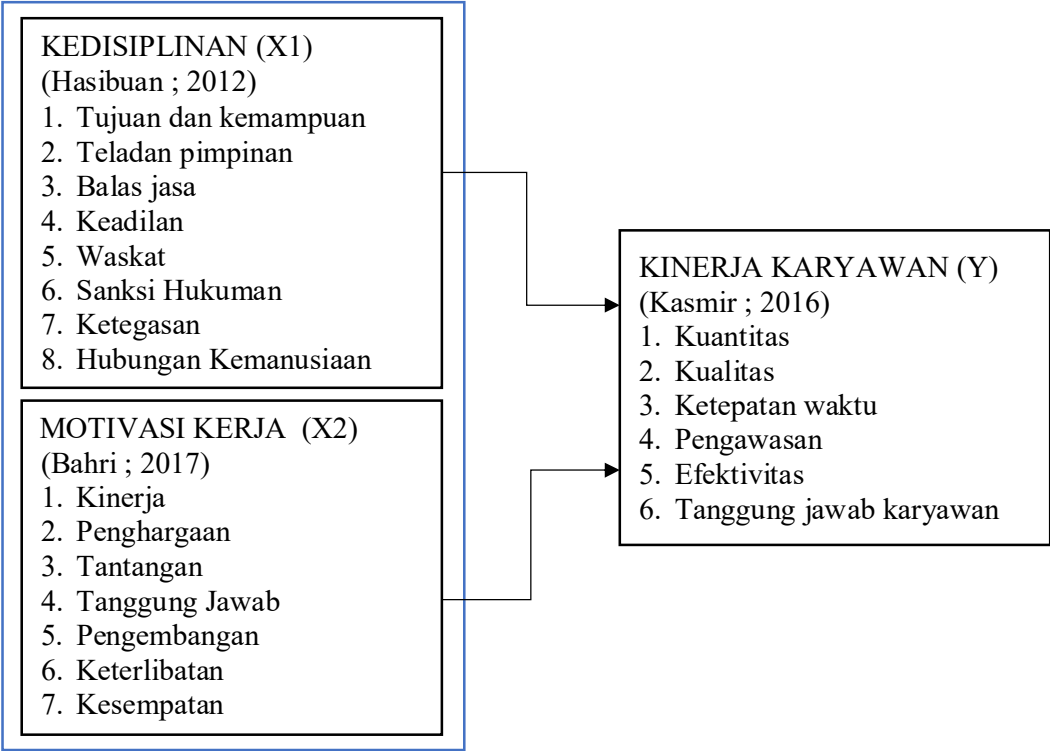
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Ismunandar, 2018) Jurnal Jumbo (SINTA)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1=Lingkungan kerja X2=Disiplin Kerja Y = Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja 2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja
2	(Mamesah, 2016) Jurnal Emba (SINTA)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.	X1=Lingkungan Kerja X2=Disiplin Kerja X3=Loyalitas Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan 2. Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan

3	(Arda, 2018) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (SINTA)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia	X1=Kepuasan Kerja X2=Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja.
4	(Nur & Sjahruddin, 2019) Jurnal Organisasi dan manajemen (Google Scholar)	Pengaruh Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	X1=Kepemimpinan Transformasional X2=Motivasi Kerja Y1= Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja
5	(Shanty, 2017) Jurnal Informasi perpajakan akuntansi dan keuangan publik (Google Scholar)	Analisis pengaruh kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel Intervening	X1= Kompensasi X2= Motivasi X3= Lingkungan Kerja Y1= Kinerja Karyawan Y2= Komitmen Organisasional	1. Kompensansi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengaruh komitmen organisasional. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
6	(Rosmaini, 2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen (Google Scholar)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1= Kompetensi X2= Motivasi X3= Kepuasan Kerja Y= Kinerja Pegawai	1. Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap kinerja 2. Motivasi Berpengaruh Positif terhadap kinerja 3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif terhadap kinerja
7	(Siagian, 2019)	Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Kota Batam	X1= Disiplin Kerja X2=Kompensasi Y1= Kinerja Y2=Motivasi Kerja	1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja 2. Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja 3. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.3. Kerangka pemikiran

Berlandaskan latar belakang masalah serta teori yang dijelaskan diatas, Kedisiplinan yang bagus dan serta motivasi mampu menaikkan kinerja pegawai, berikut kerangka pemikiran untuk penelitian:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Peneliti, 2020

2.4. Hipotesis

Sesuai uraian latar belakang dan permasalahan, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Indoland Batam.

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.

H3 : Kedisiplinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoland Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Peneliti mengaplikasikan desain penelitian kausalitas di penelitian, penulis mengambil teknik penelitian ini untuk menangani informasi, dengan tinjauan umum ke tempat yang akan diteliti dan membahas perihal tentang Kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Sanusi, 2012: 14). desain penelitian kausalitas ialah desain yang dibentuk untuk memahami korelasi sebab-akibat antar variabel.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 38) variabel penelitian merupakan penetapan objek oleh peneliti agar dipahami bahan yang berkaitan dengan hal bersangkutan, lalu diambil kesimpulannya. Peneliti memakai dua bentuk variabel pada penelitian, variabel bebas dan terikat. Variabel bebas di penelitian ini ialah Kedisiplinan dan motivasi kerja lalu variabel bebas yang dipakai yaitu kinerja karyawan.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel bebas atau Independen serupa dengan Variabel prediktor. Variabel bebas ialah variabel yang berpengaruh atau yang merupakan penyebab berubah, dan munculnya Variabel terikat atau dependen.

3.2.2. Variabel dependen

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) variabel dependen dikatakan menjadi variabel efek, parameter, variabel terikat, variabel terpengaruh dan variabel endogen. Variabel terikat ialah variabel yang mendapatkan pengaruh akan yang menjadi hasil dampak karena ada variabel bebas. Dikatakan variabel dependen karena variabel berdampak dari variabel bebas. Variabel dependen yang dimaksud didalam. Penelitian ini ialah Kinerja Pegawai (Y). Definisi variabel, indikator variabel serta skala ukur data akan dipaparkan di tabel 3.1, Operasional *variable* untuk penelitian ini dapat digambarkan seperti tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X1)	Kedisiplinan adalah Keadaan dimana karyawan mematuhi dan menjalani peraturan dari perusahaan agar tidak keluar dari norma dan sosial perusahaan yang berlaku baik yang tidak tertulis ataupun tertulis.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Balas jasa 3. Sanksi Hukuman 4. Ketegasan 5. Hubungan Kemanusiaan	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi Kerja sebagai suatu kondisi yang dapat mendorong individu untuk melakukan kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi, motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.	1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung Jawab 5. Kesempatan	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan ialah hasil output dari karyawan perusahaan dalam produktivitas dengan melakukan mis pekerjaannya berdasarkan responsibilitas yang ditentukan.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Tanggung jawab karyawan	Likert

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi yang digunakan di penelitian ini dari data yang diserahkan oleh *Human Resources Department (HRD)* PT Indoland Batam adalah pegawai di PT Indoland Batam sebanyak 103 orang.

3.3.2. Sampel

Populasi di penelitian ini ialah karyawan pada PT Indoland Batam kota Batam berjumlah 103 karyawan, maka penulis menetapkan banyak sampel menggunakan teknik sampel jenuh yang berarti semua jumlah populasi menjadi sampel. Jadi sampel di penelitian adalah 103 sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 224) teknik pengumpulan data ialah tahap pertama untuk melakukan penelitian, sebab mendapatkan data adalah sasaran terpenting dari penelitian. Data dikumpulkan memakai data sekunder serta primer.

1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2012: 224) data primer ialah data yang didapat oleh pengumpul data secara langsung. Teknik ini bisa dilakukan melalui angket (kuesioner), pengamatan (observasi), wawancara (*interview*).

- a. Kuesioner (angket) Kuesioner ialah metode mengumpulkan data dengan memberi pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responde untuk mendapatkan data sesuai dengan jawaban. Kuesioner adalah metode data

dikumpulkan secara praktis apabila penulis memahami variabel mau diukur dan hal yang diinginkan dari responden.

- b. Observasi (pengamatan) ialah metode data dikumpulkan dengan proses yang terbilang rumit karena disusun dari proses psikologis dan biologis. Ada dua hal yang penting dalam proses yaitu proses ingatan dan peninjauan. Mekanisme ini boleh kita gunakan jika penelitian berhubungan dengan sikap, gejala alam, *work process*, dan juga responden tidak banyak.
 - c. Interview (wawancara) merupakan metode dimana data dikumpulkan atau penulis mengumpulkan data dengan menanyakan sebuah pernyataan yang sesuai dengan objek variabel indikator.
2. Data Sekunder Menurut (Sugiyono, 2012: 224) data sekunder ialah data yang didapat oleh pencari data tetapi secara *indirect*, contohnya dari dokumen atau lewat orang lain.

3.5. Alat Pengumpulan Data

Alat yang dipakai untuk mengumpulkan data di penelitian ini ialah memakai angket atau kuesioner untuk menggabungkan jawaban dari responden. Penulis akan menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada PT Indoland Batam. Skala ukur yang dipakai di penelitian ialah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2012: 93) Likert dipakai guna menilai opini, sudut pandang serta perilaku orang seputar aktivitas sosialis. Menurut (Sugiyono, 2012: 94) untuk kebutuhan analisis kuantitatif, jawaban dari data bisa diberikan *score*:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Keterangan	Score
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Ragu-Ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber:(Sugiyono, 2012: 94)

3.6. Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 147) analisis data ialah aktivitas sesudah pengumpulan data dari semua koresponden data dan dianalisis. analisis data ialah pengelompokkan data variabel serta jenis responden, setelah data dikumpulkan dari responde,mentabulasikan dan mengemukakan data setiap variabel yang kita teliti untuk dilakukan kalkulasi agar bisa merespon ringkasan persoalan dengan menggunakan kalkulasi untuk pengujian hipotesis. Teknik digunakan di penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Teknik statistik dalam analisis data ada dua yakni statistik inferensial serta statistik deskriptif.

3.6.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2012: 147) Analisa deskriptif ialah alat yang dipakai untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data yang dikumpul apa adanya untuk dianalisiskan tanpa bermakna membentuk kesimpulan yang berfungsi untuk generalisasi dan umum. bagian dalam analisis deskriptif ialah data disajikan menggunakan grafik, diagram,tabel, perhitungan rata-rata serta persentase. Untuk merespon hipotesis deskriptif terpaut persoalan di penelitian ini akan

menggunakan metode pengelompokan data sesuai variabel. Rumus rentang skala ialah:

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

Rumus 3.1. Rentang Skala

Sumber: (Jamaludin, 2018: 234)

Penjelasan:

m = jumlah alternative respon setiap pernyataan

RS = rentang skala

n = jumlah sampel

RS = 82.4

$$RS = \frac{103(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{103(4)}{5}$$

Cara mendapatkan rentang skala yaitu tentukan skor paling rendah dan skor paling tinggi. Sampel ditentukan sebanyak 10 dan respon pernyataan berjumlah 5.

Maka dari itu rentang skala dari setiap pernyataan ialah:

output hitung rentang skala akan ditabulasi ditabel yang akan dipaparkan:

Tabel 3.3 Rentang Skala Penelitian

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	110 – 192	Sangat Tidak Setuju
2	192 – 274	Tidak Setuju
3	274 – 356	Netral
4	356 – 438	Setuju
5	438 – 520	Sangat setuju

Sumber: Peneliti (2020)

3.6.2. Uji Kualitas Data

3.6.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Wibowo, 2012: 35) validitas ialah uji yang dimaksudkan guna agar memahami seberapa jauh alat ukur itu bisa menilai apa yang diinginkan untuk dinilai. Data bisa dibilang valid jika bisa dipakai untuk alat ukur yang bisa secara akurat dan konsisten dengan kondisi aktual koresponden.

Menurut (Sanusi, 2012: 77) rumus yang dipakai dalam pencarian angka korelasi ialah korelasi *product pearson moment*. Rumus untuk digunakan adalah:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber: (Sanusi, 2012: 77)

Keterangan:

- Y = skor butir total.
 N = banyak sampel (responden)
 r = koefisien korelasi.
 X = skor butir.

Pengujian memakai pengujian dua sisi, taraf signifikansi 0,05. Syarat uji ialah:

1. Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi, sig. 0,05) berarti item pernyataan berhubungan signifikan kepada total skor (data valid).
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi, sig 0,05) berarti item pernyataan tidak berhubungan signifikan kepada total skor (data tidak valid).

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Sanusi, 2012: 80) reliabilitas ialah alat ukur untuk memperlihatkan kestabilan perolehan penilaian apabila media ukur dipakai oleh pribadi yang serupa di periode yang berbeda dan diperlukan dengan pribadi berbeda di periode yang sama.

Menurut (Wibowo, 2012: 52) uji reliabilitas berfungsi untuk memahami serta menilai kualitas kestabilan. apabila nilai $Alpha > 0,60$ berarti data dinyatakan reliabel. Rumus yang dipakai ialah:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum x a_{b2}}{a_{12}} \right]$$

Rumus 3.3 Uji Reliabilitas

Keterangan:

r = reliabilitas instrumen

k = banyak item pernyataan atau pertanyaan

$\sum x a_{b2}$ = jumlah varian butir

a_{12} = jumlah varian total

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Wibowo, 2012) uji normalitas ialah uji agar dapat mengetahui hasil nilai residual dari regresi tersebar secara standar. uji *Kolmogorov-smirnov* ialah uji yang sering digunakan dalam uji normalitas. Dasar untuk uji normalitas

ialah data yang ditransformasi ke bentuk Z-score diasumsi normal. syarat valid di uji *Kolmogorov-smirnov* adalah :

1. Apabila signifikansi di atas 0,05, tidak ada perbedaan signifikan antara data yang akan kita uji dengan data normal baku. jadi data yang kita uji normal.
2. Apabila signifikansi di bawah 0,05, artinya ada perbedaan antara data yang kita uji dengan data normal baku. jadi data yang kita uji tidak normal.

Uji normalitas menggunakan persamaan uji *Kolmogorov-Smirnov*, untuk lebih yakin lagi jika data sudah tersebar dengan normal, kita uji lagi memakai pendekatan numerial. dengan pengambilan keputusan berdasarkan besarnya nilai kuantitatif yang dibandingkan (Wibowo, 2012).

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Wibowo, 2012) multikolinearitas ialah hubungan antara variabel indenpenden yang menciptakan perbandingan yang hubungannya sempurna atau mendekati sempurna dan tidak seharusnya berkorelasi.

Menurut (Sanusi, 2012) agar bisa mengetahui multikolineraitas kita bisa memeriksa *Variance inflating factor* atau disingkat dengan VIF. dari hasis analisis regresi, apabila angka *Variance inflating factor* > 10 berarti ada gejala multikolinearitas yang bisa terbilang tinggi.

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Wibowo, 2012) heteroskedastisitas ialah uji yang tujuannya untuk pengujian model regresi tidak mempunyai persamaan *variance* dari residual

pengamatan ke pengamatan. apabila *variance* dari residual tetap, berarti itu adalah homoskedastisitas dan apabila adanya divergensi berarti itu heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah homoskedastisitas dan tidak ada heteroskedastisitas.

Menurut (Sanusi, 2012) pengujian heteroskedastisitas pola gletser digunakan cara melalui penataan regresi yaitu residual absolut dengan variabel independent. Apabila variabel independent tidak mempunyai pengaruh signifikan kepada absolut $\alpha = 0,05$ residual jadi didalam regresi model ini tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3.6.4. Uji Pengaruh

3.6.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2012) regresi linear berganda adalah pengembangan regresi linear sederhana, dengan memperbanyak variabel independent dari satu variabel menjadi ganda atau bertambah. Regresi linear berganda memiliki rumus:

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

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Sanusi, 2012)

Penjelasan:

a = konstanta

X1 & X2 = variabel independen

Y = variabel

dependen e = variabel

pengganggu b1 & b2 = koefisien regresi

3.6.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sanusi, 2012) koefisien determinasi atau koefisien determinasi majemuk yang mempunyai kesamaan dengan koefisien R^2 . R juga mirip dengan r , tapi dua-duanya memiliki perbedaan kegunaan (kecuali regresi linear sederhana). R^2 menerangkan perbandingan berbagai jenis bentuk dalam variabel terpengaruh yang diterangkan dari variabel independent dengan simultan. Lebih lanjut, r^2 sebagai pengukur kebaikan, menampilkan variansi persentase total di variabel dependent (Y) dan hanya 1 variabel bebas yang menjelaskannya. Selanjutnya, r ialah koefisien korelasi yang memberikan penjelasan linear dua variabel berhubungan erat, nilai bisa berbentuk positif dan negatif. Lebih lanjut, R ialah koefisien korelasi majemuk sebagai pengukur korelasi semua variabel independent terhadap variabel terikat secara simultan dan selalu bernilai positif.

Nilai koefisien determinasi yang bertambah tinggi dan dengan penambahan variabel yang berujung pada kenaikan nilai berarti persamaan regresi linear berganda semakin membaik. Pernyataan hipotesis biasa terbuat dari hipotesis alternatif dan hipotesis nol, biasanya digunakan untuk membuat kesimpulan untuk menerima ataupun menolak pernyataan itu.

3.6.5. Uji Hipotesis

3.6.5.1. Uji T

Uji T ialah uji yang diaplikasikan agar kita memahami model regresi variabel dependent secara sebagian yang memiliki pengaruh signifikan kepada variabel terikat (Priyatno, 2011: 68). Penggunaan uji T di penelitian ini agar dapat

memahami pengaruh Kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Rumus berikut ialah cara menghitung Uji T:

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

Rumus 3.5 Uji T

Sumber: (Priyatno, 2011)

Penjelasan: b_i : Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : Standar error variabel i

Dasar yang dipakai agar hipotesis dapat diterima atau ditolak ialah :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dan angka signifikansi $> 0,05$.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan angka signifikansi $< 0,05$.

3.6.5.2. Uji F

Menurut (Priyatno, 2011: 67) uji F ialah uji agar bisa memahami variabel bebas secara serentak memiliki pengaruh signifikan kepada variabel dependent.

rumus F hitung adalah:

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

Rumus 3.6 Uji F

Sumber: (Sugiyono, 2012)

Keterangan: n = banyak data

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel indenpenden

Menurut (Sanusi, 2012) syarat valid untuk uji-F antara lain:

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, angka signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, angka signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.7.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang merupakan objek penelitian peneliti ialah pada PT Indoland Batam di Komplek citra buana seraya 2 blok h-2.

3.7.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan	Bulan	Bulan	Bulan	Bulan
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul	■				
2	Pencarian data awal		■			
3	Penyusunan penelitian		■	■		
4	Pembuatan kuesioner			■		
5	Penyebaran kuesioner			■		
6	Pengumpulan kuesioner				■	
7	Pengolahan data				■	■
8	Penyelesaian skripsi					■

Sumber: Peneliti, 2020.