PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF D'PENYETZ SEJATI

SKRIPSI

Oleh:
Hermika Simamora
150910283

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

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF D'PENYETZ SEJATI

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Hermika Simamora
150910283

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Hermika Simamora
NPM	: 150910283
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi Penulis yang berjudul :
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF D'PENYETZ SEJATI

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah akademik 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 didalam naskah akademik ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah akademik ini digugurkan dan akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Batam, 26 Januari 2021

Hermika Simamora
150910283

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOPROF D'PENYETZ SEJATI

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Hermika Simamora
150910283

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 27 januari 2021

Heryenzus, S.Kom., M.Si,
Pembimbing

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang paling penting di sebuah perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan memanfaatkan kemampuan karyawan yang berfungsi secara produktif dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'Penyetz Sejati. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 105 responden. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah berdasarkan hasil penyebaran kuesioner. Hasil penelitian yang di di uji pada uji kualitas data di gunakan analisis linear dan koefesien determinasi (R^2) untuk melakukan pengujian asumsi klasik dan untuk menguji pada uji t dan uji f untuk bantuan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 24,7%. Sementara hasil uji analisis regresi berganda disiplin kerja mempengaruhi sebesar 30,4% dan motivasi mempengaruhi sebesar 30,9% terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji f bahwa nilai f- hitung 16,713 > 2,46 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawa. Kesimpulan ini dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resources (HR) has the most important position in a company to manage, manage, and utilize the abilities of employees who function productively in order to achieve company goals. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and motivation on the performance of employees of PT Indoprof D'Penyetz Sejati. In this study using a saturated sample with a total sample of 105 respondents. The instrument used in data collection is based on the results of questionnaires. The results of research that were tested on the data quality test were used linear analysis and coefficient of determination (R2) to test the classical assumptions and to test the t test and f test for the help of hypothesis testing using SPSS version 25. The test results of the coefficient of determination explain that the influence of work discipline and motivation on employee performance by 24.7%. While the results of multiple regression analysis test work discipline affects 30.4% and motivation affects 30.9% on employee performance. Based on the results of the f test that the value of f-count 16.713> 2.46 and a significant value of 0.000 <0.05 expressed influence on employee performance. This conclusion states that the variable work discipline and motivation partially has an influence on employee performance. And simultaneously work discipline and motivation affect employee performance.

Keywords : Work Discipline, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada 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 Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir 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 di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang terlah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Bapak Edi, selaku Direktur di perusahan PT Indoprof D'penyetz Sejati, yang telah membantu penulis dalam pengambilan data sekunder.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.
9. Para responden atas partisipasi dan dukungannya.
10. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan para pembaca budiman.

Batam, Januari 2021

Hermika Simamora

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR vii
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR RUMUS xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 7
1.3 Batasan Masalah 8
1.4 Rumusan Masalah 8
1.5 Tujuan Penelitian 8
1.6 Manfaat Penelitian 9
1.6.1 Manfaat Teoritis 9
1.6.2 Manfaat Praktis 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Disiplin Kerja 11
2.1.1.1 Pengartian Disiplin kerja 11
2.1.1.2 Macam-macam Disiplin dalam Perusahaan 12
2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 13
2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja 15
2.1.2 Motivasi 17
2.1.2.1 Pengertian Motivasi 17
2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi 18

2.12.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi 20
2.1.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi 22
2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi 23
2.1.3 Kinerja Karyawan 23
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan 23
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja 24
2.1.3.3 Penilaian Kinerja 25
2.1.3.4 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan 26
2.1.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawam 27
2.2 Penelitian Terdahulu 29
2.3 Kerangka Pemikiran 30
2.3.1 Hipotesis Penelitian 30
BAB III METODE PENELITIAN 32
3.1 Desain Penelitian 32
3.2 Operasional Variabel 32
3.2.1 Variabel Independen 33
3.2.2 Variabel Dependen 33
3.3 Populasi dan Sampel 35
3.3.1 Populasi 35
3.3.2 Sampel 35
3.4 Teknik Pengumpulan Data 36
3.5 Metode Analisis Data 37
3.5.1 Analisis Deskriptif 38
3.5.2 Uji Kualitas Data 38
3.5.2.1 Uji Validitas Data 39
3.5.2.2 Uji Realibilitas 40
3.5.3 Uji Asumsi Klasik 41
3.5.3.1 Uji Normalitas 42
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas 42
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas 43

3.5.4 Uji Pengaruh 44
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda 44
3.5.4.2 Uji R *Square* (R^2) 45
3.5.5 Uji Hipotesis 46
3.5.5.1 Uji t 46
3.5.5.2 Uji F 47
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian 49
3.6.1 Lokasi Penelitian 49
3.6.2 Jadwal Penelitian 49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 51
4.1 Hasil Penelitian 51
4.1.1 Profil Responden 51
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 51
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 53
4.1.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 55
4.1.1.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 56
4.1.2 Analisis Deskriptif 58
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1) 59
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi 60
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 61
4.1.3 Hasil Uji Kualitas Data 61
4.1.3.1 Hasil Ujii Validitas Data 62
4.1.3.2 Hasil Uji Reabilitas Data 64
4.1.4 Uji Asumsi Klasik 67
4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas 67
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas 70
4.1.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas 71
4.1.5 Uji Pengaruh 72
4.1.5.1 Hasil Uji Analisis Regersi Berganda 72
4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 74

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis 74
4.1.6.1 Hasil Uji t 75
4.1.6.2 Hasil Uji Anova (f) 76
4.2 Pembahasan 76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 78
5.1 Kesimpulan 78
5.2 Saran 78
DAFTAR PUSTAKA 80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 30
Gambar 2. 2 Grafik usia responden 54
Gambar2. 3 Grafik Pendidikan Responden 56
Gambar2. 4 Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 58
Gambar2. 5 Hasil uji normalitas (Histogram) 68
Gambar2. 6 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot) 69

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Indoprof D‘penyetz Sejati 5
Tabel 1. 2 Data kinerja Karyawan PT Indoprof D‘penyetz Sejati 6

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 29

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel..... 33
Tabel 3. 2 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data 37
Tabel 3. 3 Kriteria Analisis Deskriptif..... 38
Tabel 3. 4 Tingkat Validitas..... 40
Tabel 3. 5 Indeks Koefisien Realibilitas 41
Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian..... 49

Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 52
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia 53
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdsarkan Pendidikan..... 55
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja 56
Tabel 4. 5 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja..... 59
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi 60
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel kinerja karyawan..... 61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)..... 62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)..... 63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)..... 64
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Data Disiplin Kerja 65
Tabel 4. 12 Uji Reabilitas Data Motivasi..... 66
Tabel 4. 13 Uji Realibilitas Data Kinerja Karyawan (Y)..... 66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas 70
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas..... 71
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heterokedastisitas..... 71
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Linier Berganda 72
Tabel 4. 18 Hasil Uji Determinasi (R2) 74
Tabel 4. 19 Hasil Uji T..... 75
Tabel 4. 20 Hasil Uji F..... 76

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Koefisien Korelasi Product 39
Rumus 3. 2 Metode Cronbach's Alpha 40
Rumus 3. 3 Analis Regresi Linier Berganda 44
Rumus 3. 4 Uji r 46
Rumus 3. 5Uji t 46
Rumus 3. 6 Uji F 48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang paling penting di sebuah perusahaan untuk mengatur, mengelola, dan memanfaatkan kemampuan karyawan yang berfungsi secara produktif dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan yang harus dicapai perusahaan, oleh karena itu pemilik perusahaaan perlu melakukan pengawasan untuk memantau kinerja setiap karyawan di perusahaan.

Keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemn dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong setiap karyawan bekerja dengan baik. Persaingan diberbagai sektor menjadi perhatian serius dikalangan dunia bisnis saat ini, sehingga perusahaan akan mengupayakan untuk melakukan terobosan-terobosan dengan menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan zaman.

Faktor penting untuk mencapai tujuan perusahaan adalah kemampuan karyawan bekerja secara efektif dan efisien, hal ini diperlukan agar seluruh target kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan dapat tercapai. Karyawan yang mampu dan terampil untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang telah dipercayakan kepada tiap-tiap karyawan akan menjadikan perusahaan selalu berkembang dan berjaya.

Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian tujuan perusaahaan yaitu, kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja yang dimiliki karyawan baik berupa kualitas ataupun kuantitas kerja berdasarkan standar kerja yang di tentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah pekerjaan yang diselesaikan dengan optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar kerja pada perusahaan yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan unsur yang juga sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan, oleh karena itu pihak perusahaan wajib menerapkan disiplin kerja demi mendukung optimalisasi kerja. Dengan disiplin kerja seluruh karyawan akan menghasilkan efektivitas kerja, misalnya disiplin waktu tata tertib ataupun bekerja sesuai aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu syarat agar disiplin kerja dapat diterapkan dalam perusahaan yaitu, dengan adanya pembagian kerja setiap karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab dan sikap untuk memanfaatkan waktu dalam menyelesaikan tugasnya agar nantinya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Disiplin kerja yaitu, sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya perusahaan yang harus dipatuhi (Bagaskara & Rahardja, 2018). Penerapan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan keuntungan bagi pihak perusahaan serta karyawan itu sendiri, oleh karena itu disiplin kerja harus dijalankan di dalam perusahaan.

Motivasi juga bagian unsur yang tak kalah penting yang harus di perhatikan oleh pihak perusahaan, karena motivasi sangat berkaitan erat dengan kinerja

karyawan itu sendiri. Motivasi sering disebut sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang ataupun dorongan yang datang dari luar untuk melakukan sesuatu. Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Sofyan , Abdul Jabbar A, 2019) motivasi dapat diartikan sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif. Tanpa adanya motivasi dari dalam diri seseorang, maka dapat dipastikan bahwa orang tidak akan pernah bisa menghasilkan sesuatu dengan baik. Sehebat apapun rencana yang telah dibuat oleh pemimpin perusahaan, apabila dalam proses aplikasinya di lakukan oleh karyawan yang kurang atau bahkan yang tidak memiliki motivasi yang kuat, maka tidak akan terealisasinya rencana tersebut. Maka motivasi karyawan ini menjadi perhatian penting bagi pihak perusahaan.

Motivasi setiap karyawan dalam perusahaan tentu berbeda-beda, hal ini sangat berkaitang dengan karakter dari masing-masing karyawan atau latar belakang pendidikan karyawan. Selain itu, motivasi karyawan itu tidak selamanya dalam kondisi normal. Sehingga pimpinan perusahaan harus mampu menyalurkan sebuah energi yang positif yang dapat membangkitkan semangat atau kekuatan prestasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang ada pada perusahaan.

Karyawan yang mempunyai motivasi akan terlihat sangat berbeda dengan karyawan yang tidak mempunyai motivasi hal ini dapat dinilai dari kegigihan serta kinerja yang telah di hasilkan. Untuk menjaga motivasi karyawan, pimpinan

perusahaan harus selalu memperhatikan kondisi individual dan melakukan pengawasan dengan rutin.

Kedua unsur tersebut yaitu, disiplin kerja dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (N, Tumbel, & Sumarauw, 2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai : nilai kekaryaan seorang karyawan tentang berbagai hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bertahan dan bersaing dalam pasar. namun apabila karyawan gagal dalam menjalankan tugas-tugasnya, seorang pimpinan harus menilai faktor permasalahannya. Pimpinanan perusahaan juga harus mampu menangani masalah yang ditimbulkan oleh karyawan, serta mempunyai satrategi untuk meningkatkan kembali hasil kerja para karyawan perusahaan tersebut.

PT Indoprof D'penyetz Sejati adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *franchise* makanan spesialis ayam penyet original. Perusahaan ini sudah berdiri di kota Batam sejak dari tahun 2009 yang silam dan memperkerjakan karyawan sebanyak 105 karyawan. Akan tetapi akhir-akhir ini perusahaan sering mengalami penururnan produktivitas dari yang direncanakan diduga akibat kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan sehingga menurunnya disiplin

kerja dan motivasi karyawan. Secara otomatis kinerja yang dihasilkan karyawan juga mengalami penurunan. Apabila hal ini dibiarkan secara terus-menerus maka perusahaan akan mengalami masalah kerugian yang semakin besar kedepannya.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan PT Indoprof D‘penyetz Sejati

Sejak bulan Januari – Desember 2020

NO	Bulan	Karyawan Tidak Masuk
1	Januari	14
2	Februari	13
3	Maret	13
4	April	15
5	Mei	14
6	Juni	16
7	Juli	18
8	Agustus	17
9	September	16
10	Oktober	13
11	November	14
12	Desember	20

Sumber: HRD PT Indoprof D’penyetz Sejati

Jika dilihat dari data absensi karyawan diatas bahwa kehadiran karyawan yang diambil selama 12 bulan menunjukkan angka yang tidak normal setiap bulannya, bahwa selalu ada karyawan yang tidak masuk bekerja. Tentu saja hal ini akan mengganggu kelancaran produktivitas perusahaan. Perusahaan akan selalu mendapat masalah apabila pimpinan tidak mengambil tindakan tegas terhadap karyawan tidak

mengikuti aturan perusahaan. Disiplin karyawan sudah tampak menurun di PT Indoprof D'penyetz Sejati. Dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi, jam keluar masuk kerja yang tidak tepat waktu, karyawan bermalas-malasan seperti berkurangnya hasil kerja setiap karyawan dari apa yang di rencanakan perusahaan, tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Motivasi yang pada karyawan akhir-akhir ini juga terlihat menurun. Sering ditemukan bahwa karyawan yang masih berstatus baru sangat rajin dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaanya, namun setelah berstatus sebagai karyawan lama justru semakin malas, harus menunggu arahan pimpinan baru mau bekerja, sementara itu kurangnya pengawasan dari pimpinan sehingga karyawan kurang memiliki rasa tanggungjawab atas pekerjaan yang di percayan, adanya kejenuhan, kurangnya inisiatif untuk melakukan kegiatan kerja sebagai karyawan yang baik di perusahaan. Sementara itu, sudah cukup banyak karyawan yang mendapatkan sanksi dari perusahaan akibat kinerja karyawan yang buruk. Bukti dari penurunan disiplin kerja dan motivasi yaitu, dapat dilihat melalui data tingkat kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

Tabel 1. 2 Data Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati

Sejak bulan Januari- Desember 2020

Bulan	**Target**	**Pencapaian**
Januari	988.100	800.000
Februari	980.000	820.200
Maret	985.200	820.000
April	990.000	799.300

Mei	993.500	887.000
Juni	952.030	800.400
Juli	960.200	730.000
Agustus	920.200	800.123
September	985.000	812.500
Oktober	980.220	870.450
November	977.000	888.500
Desember	900.000	700.000

Sumber: HRD PT Indoprof D'penyetz Sejati

Berdasarkan paparan data diatas penulis dapat menduga bahwa, penyebab kurangnya pencapaian kinerja perusahaan PT Indoprof D'penyetz Sejati dipengaruhi faktor kurangnya disiplin kerja karyawan dan motivasi kerja. Hal lain yang menyebabkan kinerja menurun yaitu, sering menunda-nunda pekerjaan, keterampilan kurang memadai, dan ketidak cocokan antara karyawan yang satu dengan lainnya. Oleh sebab itu penulis tertarik membahas masalah yang berkenaan dengan "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada masalah latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang terdapat adalah sebagai berikut:

1. Karyawan perusahaan sering tidak masuk kerja.
2. Kurangnya tanggung jawab kerja karyawan perusahaan.
3. Rendahnya motivasi karyawan dan cendrung menimbulkan masalah.
4. Keterampilan kerja karyawan masih kurang memadai.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini di lakukan agar masalah yang dibahas tidak menyimpang dari dari yang diharapkan makan penulis memfokuskan penelitian ini hanya pada permasalahan sebagai berikut.

1. Penelitian ini dilakukan di PT Indoprof D'penyetz Sejati.
2. Masalah yang dibahas hanya yang berkenaan dengan displin kerja, motivasi dan kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.
3. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indoprof D'peneytz Sejati.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadapa kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'peneytz Sejati ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari melakukan penelitian ini untuk mengetahui masalah mengenai.

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja tarhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'peneytz Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadapa kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadapa kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penelitian yang berguna bagi penelitian selanjutnya tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi, dan kinerja.
3. Sebagai salah satu sarana bagi penulis untuk mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu yang telah di dapat dari mengikuti perkulihan di jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Peneliti

   Penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja motivasi dan kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati sehingga penulis dapat menerapkan teori yang di peroleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Objek Penelitian

   Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam PT Indoprof D'penyetz Sejati. Khususnya mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

   Hasil penelitian ini diharapkan bias menjadi referensi dan panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengartian Disiplin kerja

Disiplin dan pekerjaan adalah dua hal yang berdampingan, disiplin berhubungan erat dengan pekerjaan baik itu di bidang apapun setiap individu harus memiliki disiplin kerja. Disiplin merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin yang dimaksud pada lingkungan kerja itu sendiri berupa waktu,, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan hasil yang diharapkan.

Menurut (Sinambela, 2017 : 334) disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan terhadap aturan dan juga perintah yang di berlakukan oleh perusahaan, disiplin juga dikatakan sebagai sebuah proses yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu permasalah yang dihadapi seseorang di tempat kerja.

Menurut (Sutrisno, 2011) disiplin kerja merupakan suatu sikap hormat terhadap peraturan dan kebijakan yang diatur perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang bisa membawa karyawan berdaptasi dengan segala peraturan yang di tetapkan perusahaan.

Menurut (Sinambela, 2012 : 239) bahwa disiplin adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan serta menaati aturan-aturan yang telah di tetapkan perusahaan agar menghasilkan .sebuah kinerja yang baik.

Merujuk pada teori yang dipaparkan tersebut, maka kesimpulannya disiplin kerja adalah suatu sikap positif, ketekunan yang timbul dari diri individu untuk mengerjakan tugas-tugas dengan waktu yang di tentukan. Disiplin kerja juga sering disebut suatu kesatuan dari kemampuan, kesadaran, dan kepatuhan karyawan menyelesaikan tugas, hal ini dapat digambarkan seperti datang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan juga pulang kerja tepat waktu.

2.1.1.2 Macam-macam Disiplin dalam Perusahaan

Berikut ini macam-macam disiplin kerja menurut (Sinambela, 2017 : 336-337)

1. Disiplin Preventif. Yang dimaksud dengan disiplin preventif adalah sebuah upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti pedoman kerja yang di tetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari penetapan disiplin preventif ini adalah untuk mengerakaan karyawan agar mampu bekerja secara disiplin. Cara yang di terapkan perusahaan adalah dimulai dari kepatuhan terhadap keraturan-peraturan perusahaan, memahami semua pedoman kerja atau standar operasi prosedur (SOP) yang di buat perusahaan. Jadi, disiplin preventif ini bisa dikatakan sebuah sistem yang di buat perusahaan untuk mematuhi segala

aturan kerja yang diterapkan perusahaan sehingga karyawan terpancing untuk disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah kebijakan yang dibuat untuk menyatukan suatu peraturan yang harus dipatuhi sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan. Setiap karyawan yang melanggar peraturan yang ada akan dikenakan sanksi, ha ini bertujuan agar setiap karyawan tidak mengulangi kesalahan di kemudian. Jadi, proses ini diberlakukan dengan sportif. Bila seorang karyawan mengulang- ulang kesalahan yang sama maka sanksi yang diberikan akan bertambah berat pula.

2.1.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin karyawan di perusahaan. Biasanya karyawan yang mendapatkan tingkat kompensasi yang lebih tinggi akan semakin menunjukkan disiplin kerja lebih baik dan semakin memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan apabila karyawan merasa kurangnya imbalan yang diterima atas jasanya menyebabkan karyawan mencari pekerjaan tambahan sehingga karyawan sering mangkir ataupun minta izin.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladan menjadi hal penting yang harus disalurkan oleh seorang pimpinan dalam sebuah perusahaan, pimpinanan dijadikan sebagai acuan bagi bawahan. tingkat kedisiplinan seorang atasan di jadikan sebagai dasar untuk penerapan disiplin kerja di dalam perusahaan. Maka dari itu, untuk menegakkan disiplin kerja disebuah perusahaan maka pimpinan harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh bawahannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

   Disiplin kerja tidaka akan diterapkan dengan baik bila tidak di dukung dengan peraturan yang pasti dan bila ada yang melakukan pelanggaran segera di berikan sanksi.sebagai contoh yaitu, pimpinan tidak hanya mmberikan atruan secara lisan tetapi harus disertai dalam bentuk tulisan, sehingga karyawan akan selalu mengingat aturan yang di tetapkan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

   Bila dalam perusahaan ada karyawan yang tidak menjalankan disiplin dengan baik, maka pimpinan harus punya keberanian mengambil tindakan disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat. Dengan hal itu maka seluruh karyawan yang mendapat sanksi akan ada efek jera.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh anggota peerusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang di terapkan pada perusahaan. Pimpinanan perlu

melakukan pengawasan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara displin.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

   Setiap karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda sehingga atasan perlu mendekatkan diri agar dapat mengenal pribadi karyawan dan karyawan tidak begitu canggung dan takut bila berhadapan dengan atasan. Kegiatan ini sangat berpengaruh terhadap prestasi yang di hasilkan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
   a. Saling menghormati di dalam lingkungan pekerjaan
   b. Memberikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga karyawan merasa bangga dengan pujian yang diterima.
   c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
   d. Memberikan informasi bila ingin meninggalkan tempat kerja apabila ada urusan yang mendadak.

2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator yang terdapat pada disiplin kerja yaitu, (Sinambela, 2017 : 336)

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan
4. Keadilan
5. Pengawasan melekat

6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Secara general motivasi dianggap sebagai suatu dorongan atau keinginan yang timbul untuk melakukan sesuatu maupun menghasilkan sesuatu. Hal yang serupa juga di artikan dalam dunia kerja motivasi dianggap sebuah keinginan yang ada dalam diri individu yang mendorong lahirnya aktivitas.

Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan, suatu perbuatan/keinginan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatun kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia (Noor, 2013 : 226-227)

(Bangun, 2012 : 312) Mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong orang lain untuk dapat melakukan tugas-tugas sesuai dengan fungsi dalam organisasi.

(Arifin, 2012 : 146) Mengemukakan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Dari pendapat para ahli diatas adapun kesimpulan yang dapat di tarik yaitu motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri ataupun dari luar yang mampu menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dan mencapai sebuah sasaran yang telah di kerjakan karena adanya semangat dan energi meningkatkan suatu usaha ke hal yang lebih baik.

2.1.2.2 Teori-Teori Motivasi

(Bangun, 2012 : 316) Untuk memahami tentang motivasi maka akan bertemu dengan beberapa teori-teori yang membahas mengenai beberapa teori, adapun teori-teori tersebut akan dijabarkan dibawah ini.

1. Teori Hierarki Kebutuhan

   Teori ini dianggap sebagai toeri yang paling populer dianding dengan teori-teori lainnya. Pada teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang muncul bergantung pada keinginannya. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia ini menjadi lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebuthan harga diri, dan kebutuhan aktialisasi diri.

2. Teori Dua Faktor

   Teori dua faktor ini membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi yaitu faktor kepuasan dan faktor ketidak puasan.

3. Teori X dan Y

   Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan yang berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif atau yang ditandai dengan X, dan yang lainnya adalah positif yang ditandai dengan Y.

4. Teori ERG

   Dalam teori Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, kebutuhan akan pertumbuhan.

5. Teori Keadilan

   Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan membandingkan antara masukan-masukan yang mereka berikan atas pekerjaannya dengan yang mereka terima dari hasil pekerjaannya atau orang akan termotivasi bekerja bila besaran sumbangan atas pekerjaannya sama dengan hasil yang didapat.

6. Teori Pengharapan

   Teori ini berargumen bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mekera mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

7. Teori Penguatan

   Dalam teori ini berbicara mengenai bahwa bagaimana tingkah laku dimasa lampau memengaruhi tindakan dimasa yang akan datang dalam proses belajar siklus. Teori penguatan berargumen pada tingkah laku individu terhadap situasi tertentu merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu.

8. Teori Motivasi Mc Clland

   Teori yang membahas mengenai tiga macam kebutuhan. Yang pertama kebutuhan akan prestasi, kedua kebutuhan berkuasa, dan yang terakhir kebutuhan berafiliasi.

9. Teori Porter-Lawler

   Suatu teori motivasi pengharapan bergantung pada nilai penghargaan yang mereka terima ditambah dengan penghargaan yang dirasakan.

10. Teori Evaluasi Kognitif

Seorang peneliti mengemukakan bahwa diperkenalkannya penghargaan-penghargaan ekstrinsik berupa upah untuk upaya kerja yang sebelumnya secara intrinsik telah memberi penghargaan karena adanya kesenangan yang dikaitkan dengan isi kerja itu sendiri akan cendrung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan.

2.12.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang akan mempengaruhi motivasi di suatu perusahaan yaitu, (Sutrisno, 2011 : 116-120)

1. Faktor Intern
   a. Keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup disini diartikan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini akan selalu berupaya untuk tetap hidup sehingga setiap orang akan harus bekerja.
   b. Keinginan untuk dapat memiliki. Setiap manusia selalu mempunyai keinginan yang ingin dicapai. Setiap keinginan manusia tentu berbeda dengan lainnya. Dengan keinginan tersebut dapat mendorng orang agar mau bekerja.
   c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Dalam hal ini seuaatu keinginan yang dimiliki seseorang bukan hanya menghasilkan uang semata, manun manusia juga sangat ingin mendapatkan penghargaan dari hasil kerjanya. Keinginan tersebut akan membuat seseorang melakukan sebuah pekerjaan dengan lebih baik.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Selanjutnya seseorang yang bekerja memiliki keinginan untuk diakui, misalnya mendapatkan pujian, adanya keharmonisan dengan sesama rekan kerja atau atasan dalam perusahaan.

e. Keinginan untuk berkuasa. Ada pula keinginan sebagian orang untuk berkuasa baik secara positif dan ada juga dengan cara tidak terpuji dengan maksud agar bias menjadi penguasa di dalam lingkungannya.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja. Pada sebuah perusahaan lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar lingkungan kerja. Sebuah lingkungan kerja yang baik akan membuat seseorang tersa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan hal utama yang dicari seseorang dalam bekerja. Kompensasi memadai yang di terima seseorang akan menjadikan seseorang dapat bekerja lebih produktif.

c. Supervisi yang baik. Fakor yang tak kalah penting yang diharapkan oleh seorang karyawan adalah memiliki supervisi yang baik, dengan jiwa kepemimpinan yang ideal dan layak diakui sebagai pemimpin yang mampu memimpin.

d. Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan bekerja mati-matian dengan mengorbankan kemampuan yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau seorang karyawan merasa adanya jaminan karir.

e. Status dan tanggung jawab. Pada dasarnya setiap orang akan menginginkan peningkatan status dalam sebuah pekerjaan, dengan peningkatan status seseorang akan memperoleh penghasilan lebih dan juga tanggung jawab yang lebih. Tanggung jawab yang semakin meningkat akan dijadikan sebagai tantangan untuk terus bekerja menggali potensi.

f. Peraturan yang fleksibel. Peraturan yang di dambakan oleh setiap karyawan adalah yang fleksibel, tidak terlalu memberatkan karyawan dan juga sangat nyaman untuk di realisasikan oleh seluruh karyawan perusahaan.

2.1.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi

Diberikannya motivasi kepada karyawan atau individu didalam sebuah perusahaan untuk tujuan sebagai berikut (Sunyoto, 2012 : 17-18)

1. Untuk mendorong gairah serta semangat para karyawan perusahaan.
2. Meningkatkan moral atau juga kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absen karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.1.5 Indikator-Indikator Motivasi

Berikut Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut, (Heryenzus, 2018)

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sejatinya setiap karyawan dalam perusahaan diharapkan memberikan kinerja yang baik, karena dengan karyawan berkinerja baik akan meberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.. Seorang karyawan di katakan bekerja dengan baik bila karyawan tersebut mau melakukan pekerjaan dan harus mampu melakukan pekerjaan secara optimal. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

(Kasmir, 2018 : 182) Menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam sutau periode tertentu.

(Riniwati, 2016 : 167) Mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu beban yang harus di pertanggung jawabkan secara keseluruhan dengan kata lain sama seperti rata-rata jumlah kegiatan yang dilakukan.

Kinerja adalah sebuah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya (Bintoro, 2017 : 109)

Kesimpulan yang dapat ditarik dari pendapat diatas adalah kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah di bebankan kepadanya dan bersedia mempertanggung jawabakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai selama periode waktu yang di tentukan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan, hal ini dijelaskan oleh (Bintoro, 2017 : 50)

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.

2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi yang di tamam dalam diri setiap individu yang melakukan tugas dan tanggung jawab.
3. Faktor organisasi ini adalah faktor yang mencakup bagian sumberdaya yang dimiliki, kepemimpinan yang di lakukan, penghargaan yang didapat dari kinerja yang baik, struktur kerja, dan tugas-tugas yang limpahkan sesuai kedudukan dalam perusahaan.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana karyawan memahami tugas dalam jabatan disebuah perusahaan (Wijayanto, 2012 : 259-260). Hal ini juga memiliki beberapa keperluan yang bisa dilakukan oleh seorang atasan diantaranya, untuk program pelatihan, kenaikan gaji, promosi jabatan dan lain sebagainya. Terkait dengan beberapa metode penilaian kinerja, dibawah ini ada beberapa cara yang digunakan, antara lain :

1. *Rating scale*

   Metode ini untuk melakukan penilaian yang didasarkan pada suatu skala penilaian dari yang memuaskan sampai dengan kurang memuaskan. Dalam hal ini yang akan dinilai dari segi inisiatif, tanggung jawab, hasil kerja yang di butuhkan perusahaan.

2. *Checklist*

Penilaian kinerja ini di lakukan dalam bentuk *list* yang biasanya di berikan dalam dua tanda (x) atau (√), namun apabila kinerja tersebut tidak mencapai hasil maka metode ini akan terabaikan. Jadi dalam hal ini pimpinan melakukan penghitungan *list* kerja karyawan secara keseluruhan.

3. *Critical inciden*

Sebuah metode dengan cara melakukan penilaian berdasarkan perilaku tertentu baik dan buruk seorang karyawan berperilaku dalam bekerja.

4. *Assessment centre*

Melakukan penilaian dengan serangkaian penilaian dengan teknik wawancara mendalam, mengadakan test, penilaian oleh rekan sejawat, berdiskusi terbuka dan menstimulasikan pekerjaan dalam bentuk pengambilan keputusan untuk mengetahui kekuatan, kelemahan dan potensi karyawan.

2.1.3.4 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan dengan tepat, adapun yang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2011 : 105-106)

1. Perbaikan Terus-Menerus

Untuk menaikkan kinerja karyawan perlu melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan sebagai etos kerja semata. Tuntutan yang terus-menerus dilakukan demi membawa perubahan lebih baik.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Meningkatkan mutu hasil pekerjaan adalah sebuah keharusan yang wajib di ciptakan oleh sebuah perusahaan melalui hasil kerja karyawan. Dari kinerja karyawan akan membentuk citra perusahaan di mata pelanggan.

3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

   Pemberdayaan ini dijadikan sebagai proses yang bertujuan membuat karyawan agar bisa menunjukkan kerja yang optimal. Pemberdayaan karyawan juga mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat dirinya.

2.1.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawam

Menurut (Sutrisno, 2011 : 104-105) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

1. Kemampuan

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankannya kepada karyawan perusahaan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Berupaya untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan sebuah pencapaian atas apa yang di kerjakan karyawan perusahaan. Jadi, upaya untuk memanfaatkan hasil kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Merupakan usaha untuk lebih baik dari hari yang telah dilewati. Dengan begitu dapat dilihat berdasarkan etos kerja karyawan yang sebelumnya dan dibandingkan dengan hari kemudian.

4. Pengembangan diri

Selalu berupaya mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja agar karyawan selalu siap menghadapi segala tugas-tugas yang berat dari pimpinan.

5. Mutu

Setiap yang terlibat dalam perusahaan berkomitmen untuk menjaga mutu dari kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain kinerja karyawan dapat di ukur dari mutu kinerja yang di hasilkan.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi perusahaan.

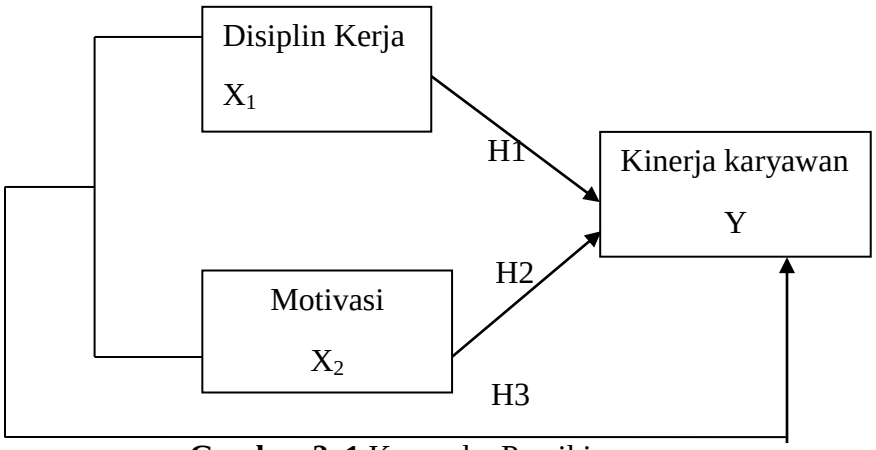
2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Sofyan, Abdul jabbar, Sunarti (2019)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai
2	Agathon andreas, Budi rahayu, Dwi juwarni (2018)	Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Saran Artha Kertosi	Variabel kedisiplinan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
3	Rukhayati (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise	Variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial menunjukkan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Bungawati (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN Makassar	Menunukkan hasil dari kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, sangat berpengaruh signifikan
5	Santoso & Sitohang	Pengaruh Motivasi , Kompensasi dan Keselamatan Kerja	hasil penelitian menunjukkan motivasi, kompensasi, dan keselamatan kerja kerhadap

	(2017)	Terhadap Kinerja Karyawan	kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan
6	Tone (2018)	*Examining the moderating effect of work motivation on the lecturer performance : a contributin to organizational commitment and competence*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan
7	Gabriela Rusu, Silvia Avasilcai, Carmen-Aida Hutu (2016)	*Organizational context factors influencing employee performance appraisal: A research framework*	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap implementasi strategi organisasi

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah hasil pemikiran rasinonal seorang peneliti tentang apa yang diamati namun masih bersifaat dugaan sehingga kebenarannya masih diragukan. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah yang ada maka hipotesis dari penelitian ini di rumuskan sebagai berikut :

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

H3 : Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Data yang valid pasti reliabel dan obyektif. Data yang reliabel belum tentu valid, setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya.

Menurut (Sanusi, 2012:13) Desain penelitian merupakan cara mengumpulkan data, teknik sampling yang dipilih, dan alat analisis data yang digunakan, dan lain-lain. Desain penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu desain penelitian deskriptif, kausalitas, korelasional, tindakan, eksperimental, dan *grounded*. Desain penelitian ini menggunakan desain kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel disiplin kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.2 Operasional Variabel

Dalam suatu penelitian, variabel-variabel yang digunakan harus bisa didefinisikan dan diukur dengan benar dan sesuai guna mendukung dalam pengujian. Variabel merupakan pusat perhatian dalam penelitian kuantitatif, secara singkat variabel dapat didefinisikan sebagai konsep yang memiliki variasi atau memiliki

lebih dari satu nilai (Martono, 2011:57). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent varible* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas atau *independent variable* (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja X1 dan motivasi X2, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan sebagai Y.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen disebut Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah disiplin kerja dan motivasi.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Disiplin kerja (X_1)	Merujuk pada teori yang dipaparkan tersebut, maka kesimpulannya disiplin kerja adalah suatu sikap positif yang timbul dari diri individu	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Sanksi hukuman 4. Ketegasan

	mengerjakan tugas.	5. Hubungan kemanusiaan
Motivasi (X_2)	Motivasi dijadikan sebagai suatu dorongan, suatu energi yang menggerakkan seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan.	1.Kebutuhan fisiologis 2.Kebuthan keamanan dan rasa aman 3.Kebutuhan sosial 4.Kebutuhan akan harga diri 5.Kebutuhan aktualisasi diri
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah di bebankan kepadanya dan bersedia mempertanggungjawabakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai selama periode waktu yang di tentukan perusahaan.	1.Kemampuan 2.Meningkatkan hasil yang dicapai 3.Semangat kerja 4.Pengembangan diri 5.Mutu

Sumber: Peneliti, 2020

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi yang terdiri generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lainnya (Sugiyono, 2014:80). Populasi yang menjadi sasaran dalam penelitian yaitu seluruh karyawan pada PT Indoprof D'penyetz Sejati yang berjumlah 105 sampel.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Jadi, teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling.* Dalam penelitian ini semua semua anggota populasi akan dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian jumlah populasinya adalah sebanyak 105 orang, karena penelitian ini memakai seluruh populasi maka penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel jenuh atau sensus dimana seluruh karyawan dapat dijadikan sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan oleh peneliti terdapat dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Definisi dari kedua jenis data tersebut sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer

   Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama biasanya dapat melalui angket, wawancara, jajak pendapat dan lain-lain. Data primer yang digunakan adalah pengisian kuisioner yang disebarkan kepada responden.

2. Sumber Data Sekunder

   Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua biasanya diperoleh melalui badan/instansi yang bergerak dalam proses pengumpulan data baik oleh instansi pemerintah maupun swasta. Data sekunder yang digunakan peneliti adalah data absensi ,dan data produksi yang di peroleh dari Manajemen PT Indoprof D'penyetz Sejati.

   Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara tergantung pada instrumen yang digunakan dan sumber datanya. Metode kuisioner yang digunakan adalah angket tertutup dimana responden tidak diberi kesempatan untuk memberi jawaban dengan kata-kata sendiri. Setiap pertanyaan disertai lima jawaban dengan menggunakan sekala Likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang penomena. Variabel yang akan diukur di jabarkan menjadi indikator variabel dengan sekala likert. Sehingga indikator-indikator dari variabel tersebut dapat dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang berupa pernyataan (Sugiyono, 2014:93).

Tabel 3. 2 Skala Likert Teknik Pengumpulan Data

No	Skala likert	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	ST	4
3	Ragu-Ragu	RG	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan proses lanjutan setelah data diperoleh dari berbagai sumber (Sedarmayanti, 2011:166). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 25 untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indoprof D’penyetz Sejati. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penilitian ini adalah uji validitas instrumen, uji realibilitas instrumen, uji asumsi kelasik yang berupa uji normalitas, uji pengaruh berupa model analisis regresi berganda serta uji hipotesis berupa uji t dan uji f.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal diantaranya suatu data berupa: mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, standar deviasi statistic deskriptif ini biasanya menjadi kegiatan berupa penyjian data berupa grafik dan tabel (Wibowo, 2012:24).

Tabel 3. 3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor/Skala	Nilai Tafsir
1,00 – 1,79	Sangat tidak baik / Sangat rendah
1,80 – 2,59	Tidak baik / Rendah
2,60 – 3,39	Cukup / Sedang
3,40 – 4,19	Baik / Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat baik / Sangat tinggi

Sumber : Peneliti,2020

Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawabanyang telah dibagi kepada karyawan PT Indoprof D'penyetz Sejati, yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif untuk menampilkan data responden.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan sebelum menganalisis dan menginterpertasikan data yang akan di uji. Uji kualitas data dibagai menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas suatu instrumen adalah ukuran seberapa tepat instrument itu mampu menghasilkan data sesuai dengan ukuran yang sesungguhnya yang ingin diukur (Mustafa, 2013:164). Dalam uji validitas dapat digunakan SPSS 25, dan koefisien korelasinya peneliti meggunakan rumus korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3. 1 Koefisien Korelasi

Sumber : (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

r_{ix}= koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari X

n = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 data ini akan diukur dengan progam SPSS. Kreteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak jika:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid;

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,50) maka item-item pada petanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 4 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Wibowo, 2012:36)

3.5.2.2 Uji Realibilitas

Reabilitas dapat menunjukan sejauh mana pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukan sejauhmana alat pengukur dapat menunjukan dan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo, 2012:52).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk utuk uji instrument pengumpulan datanya. Metode ini digunakan pada uji skala yang berbentuk skala likert. Untuk mencari besaran angka reabilitas dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2}\right]$$

Rumus 3. 2 *Metode Cronbach's Alpha*

Sumber : (Wibowo, 2012:52)

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas Instrumen

K = Jumlah Butir Pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = Jumlah Varian pada Butir

δ_1^2 = Varian Total

Kriteria diterimanya dan tidak suatu data reliable atau tidak jika nilai alpha lebih besar dari nilai kritis *product moment,* atau nilai r tabel. Dan hasil yang diperoleh dapat juga dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0.6. jika nilai yang kurang dari 0.6 maka, dianggap memiliki reliabelitas yang kurang, sedangkan nilai 0.7 diterima dan nilai 0.8 maka dianggap memiliki nilai yang baik (Wibowo, 2012:53).

Tabel 3. 5 Indeks Koefisien Realibilitas

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

Sumber : (Wibowo, 2012:53)

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

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

data awal yang diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak biasa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Liner Unbiased Estimator* atau disingkat menjadi BLUE terpenuhi (Wibowo, 2012:61). Agar diperoleh uji asumsi yang tepat maka uji yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolineritas, dan uji Heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dalam bentuk lonceng (*bell shaped).* Sebuah data akan dikatakan baik jika sebuah data tersebut memiliki pola seperti pada disribusi normal, yakni sebuah data tersebut tidak melenceng ke kikiri atau melenceng ke kanan (Santoso, 2012:42).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah di standarkan, aalisis Chi Square dan juga menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai Kolmogorov – Smirnov Z < Ztabel atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) > α ; sig > 0,05 (Wibowo, 2012:62).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Wibowo, 2012:87) didalam regresi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika dalam persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Keadaan multikolinearitas dapat diketahui dengan

suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakan persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinealitas. Salah satu caranya adalah dengan melihat *tool*yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF).

Caranya dengan melihat nilai masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF kurang dari 10 itu menunjukan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas. Metode lainnya yang digunakan adalah dengan mengorelasikan antar variabel bebasnya bila nilai koefisien korelasi antar variabel tidak lebih besar dari 0,50 maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak menandung multikolinearitas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimna terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Keadaan ini juga berarti bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji ini diperlukan untuk menguji ada tidaknya ada tidaknya gejala Heteroskedastisitas dalam penelitian. Untuk melakukan uji Heteroskedastisitas ada beberapa metode yang dapat digunakan, yaiu dengan metode Barlet dan Rank Spearman atau uji Spearman’s rho, metode grafik park gleyser. Uji Heteroskedastisitas yang akan digunakan adalah uji Park Gleyser dengan cara mengkorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikan > nilai alpha nya (0,05), maka model tidak mengalami Heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh ini menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel bebas yaitu, Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu, Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan berbagai analisis sebagai berikut:

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hamper sama dengan analisis linier sederhana. Model ini akan dengan sendiriya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Penggunaan analisis regresi linier berganda akan memberikan hasil yang baik jika data memiliki syarat- syarat berikut: (1) data yang digunakan memiliki tipe data berskala interval atau rasio, (2) data memiliki distribusi normal, (3) memenuhi uji asumsi klasik (Wibowo, 2012:126). Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.Kedua variabel bebasnya adalah disiplin kerja dan motivasi, dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Regresi linier berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \ldots + b_nx_n$$

Rumus 3. 3 *Analis Regresi Linier Berganda*

Sumber : (Wibowo, 2012:126)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

x1 = Variabel independen pertama (disiplin kerja)

x2 = Variabel Independen kedua (motivasi)

xn = variabel independen ke-n

3.5.4.2 Uji R *Square* (R^2)

Menurut (Wibowo, 2012:135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted* R^2 pada tampilan *model summary*.

3.5.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu dengan menggunakan tingkat signifikasi atau probabilitas dan tingkat kepercayaan atau *confidence interval.* Jika dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05 dalam melakukan penelitian terdapat dua uji hipotesis yaitu Hipotesis Nula yang sering disebut H0 dan Hipotesis Alternatif atau sering disebut Ha. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh tehadap kinerja karyawan.

3.5.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk meguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Caranya dengan membandingkan nilai probabilitas dari masing-masing variabel bebas dengan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi (Priyatno, 2012:90). Dengan demikian variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Untuk mencari uji t_{hitung} dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{sb_i}$$

Rumus 3. 4 Uji t

Sumber: (Sujarweni, 2015:120)

Keterangan:

b = Koefisien regresi

Sb = Standar error

Terdapat langkah-langkah analisis uji parsial t sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

   H0: X1 secara parsial tidak berpengatuh terhadap Y

   Ha: X1 secara parsial berpengaruh terhadap Y

2. Menentukan t_{hitung}

   t_{hitung}diperoleh dari output

3. Menentukan t_{tabel}

   Nilai t_{tabel}dapat dilihat pada tabel statistic untuk sgnifikasi 0,05/2 dengan drajat kebebasan df=n-k-1.

4. Kreteria Pengujian

   a. H0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung}$

   b. H0 ditolak jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ataut$_{hitung} > t_{tabel}$

5. Membuat kesimpulan

3.5.5.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. untuk melakukan uji F dapat digunakan rumus sebagai berikut (Priyatno, 2012:67):

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

Rumus 3. 5. Uji F

Keterangan:

F: Rasio

R^2: Hasil perhitungan R dipangkatkan 2

k: Jumlah variabel bebas

n: Banyaknya sampel

Langkah – langkah yang dapat dilakukan dalam pengujian ini sebagai berikut (Priyatno, 2012:89) Merumuskan hipotesis

H0: X1 dan X2 secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Y

Ha: X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y

1. Menentukan F_{hitung}

   F_{hitung}diperoleh dari output

2. Menentukan F_{tabel}

   F_{tabel}dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2 dan df 2(n-k-1).

3. Dasar pengujian

   H0: diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

   H0: ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di PT Indoprof D'penyetz Sejati yang berlokasi di Ruko Kara Junction Blok B No.08 Batam Center kota Batam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan,

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian dilakukan kurang lebih hampir 6 bulan mulai bulan Maret 2020 hingga berakhirnya tugas penelitian karya ilmiah ini. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut.

Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun/Pertemuan													
	2020													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Perancangan														
Studi Pustaka														
Penentuan model														

penelitian														
Penyusunan Kuisioner														
Penyebaran kuisioner														
Analisis hasil kuisioner														
Kesimpulan														