PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI TRISAKTI MAS

SKRIPSI

Oleh :
Ade Seta Pratama
150910377

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020/2021

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI TRISAKTI MAS

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana

Oleh :
Ade Seta Pratama
150910377

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020/2021

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama	: Ade Seta Pratama
NPM	: 150910377
Fakultas	: Ilmu Sosoial dan Humaniora
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI TRISAKTI MAS

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapun.

Batam, 8 Juni 2021

Ade Seta Pratama
150910377

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT EKADI TRISAKTI MAS

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Ade Seta Pratama
150910377

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 16 Juli 2021

Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing

ABSTRAK

Pada umumnya perusahaan mengupayakan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dengan efektif perusahaan juga melakukan hal-hal yang terbaik untuk kinjera para karyawan meningkat. PT Ekadi Trisakti Mas yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak melakukan cara dengan memotivasi dan mendisiplinkan kerja agar meningkatnya kinerja perusahaan. penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan agar lebih baik secara parsial maupun simultan. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT Ekadi Trisakti Mas terdiri 108 sampel yang didapat dengan menggunakan teknik non sampling. PT Ekadi Trisakti Mas merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang developer. dalam usaha menghadapi persaingan antara perusahaan, motivasi dan disiplin kerja menjadi kunci kinerja karyawan. penelitiian ini menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dengan alat bantu Paket *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 25. hasil uji t menunjukan bahwa nilai motivasi t_{hitung} > dari t_{tabel} dan nilai signifikan < 0,05 berarti motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan nilai disiplin kerja t_{hitung} > dari t_{tabel} dan nilai signifikan < 0,05 berarti disiplin kerja beroengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil Uji F menunjukan nilai F_{hitung} > F_{tabel} dan probabilitas (sig) sebesar < 0,05. jadi secara simultas variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In general, companies strive to optimize employee performance effectiverly. the company is also doing the best things to improve the performance of the employees. PT Ekai Trisakti Mas which has quite a number of ways to motivate and discipline work so that the company's performance. This study aims to determine the effect of motivation and work discipline on employees performance either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods with a population of all employees of PT Ekadi Trsakti Mas consisting of 108 samples obtained using non-sampling techniques. PT Ekadi Trisakti Mas is company engaged in the development sector. in an effort to face competition between companies, motivation and work discipline are the keys to employee performance. This study uses a questionnaire to collect data using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 25. the result of the t-test show that the motivasion value t count > from t table and a significant value < 0,05 means that motivation has a significant positive effect on employee performance an discipline values. work t count > from t table and a significant value < 0,05 means that work discipline has a significant positive effect on employee performance. while the results of the F test show the value of Fcount > Ftable and the probability (sig) of < 0,05. so, simultaneously, motivation and work discipline variables have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan 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 progam studi strata satu (S1) pada Progam Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si, selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
7. Terima kasih kepada pimpinan dan staf PT Ekadi Trisakti Mas yang telah memberikan izin melakukan penelitian
8. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu senantiasa membantu hingga selesai penelitian skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta nikmat-Nya, Amin.

Batam, 16 Juni 2021

Ade Seta Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **iv**

ABSTRAK ..... **v**

ABSTRACT ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

DAFTAR RUMUS ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi Masalah 7

1.3 Batasan Masalah 8

1.4 Rumusan Masalah 8

1.5 Tujuan Penelitian 9

1.6 Manfaat Penelitian 9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **11**

2.1 Kajian Teori 11

2.1.1 Motivasi 11

2.1.2 Disiplin Kerja 15

2.1.3 Kinerja Karyawan 18

2.2 Penelitian Terdahulu 21

2.3 Kerangka Pemikiran 26

2.4 Hipotesis Penelitian 28

BAB III METODE PENELITIAN **30**

3.1 Jenis Penelitian 30

3.2 Sifat Penelitian 30

3.4 Populasi dan Sampel 32

3.5 Sumber Data 33

3.6 Operasional Variabel 35
3.7 Metode Analisis Data 37
3.7.1 Analisis Deskriptif 38
3.7.2 Uji Kualitas Data 39
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....40
3.7.4 Uji Pengaruh.....42
3.7.5.1 Uji t 44
3.7.5.2 Uji F 45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....47
4.2 Profil Responden 48
4.2.1 Profil Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 49
4.2.2 Hasil Deskripsi responden Berdasarkan Usia.....49
4.2.3 Hasil Deskripsi respondendBerdasarkan Pendidikan.....50
4.3 Deskripsi Jawaban Responden 51
4.3.1 Analisis Deskriptif 51
4.3.2 Uji Kualitas Data 55
4.4 Uji Asumsi Klasik 59
4.4.1 Uji Normalitas 59
4.4.2 Uji Multikolinearitas.....62
4.4.3 Uji Heterokedastisitas 62
4.5 Hasil Uji Pengaruh 64
4.5.1 Hasil Analisis Linier Berganda 64
4.5.2 Koefisiensi Determinasi.....65
4.5.3 Pengujian Hipotesis 66
4.6 Pembahasan.....69
4.6.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....69
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 69
4.7 Implikasi 70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 71
5.1 Simpulan.....71
5.2 Saran.....71
DAFTAR PUSTAKA.....73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data pembangunan PT Ekadi Trisakti Mas Januari 2020 - Maret..... **4**
Tabel 1.2 Data Absensi PT Ekadi Trisakti Mas Februari 2020-2021 ..... **5**
Tabel 1.3 Data penjualan perunit rumah PT Ekadi Trisakti Mas..... **6**
Februari 2020-2021..... **6**
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu **24**
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian **31**
Tabel 3.2 Data Karyawan **32**
Tabel 3.4 Variabel Independen dan indikatornya **35**
Tabel 3.3 Skor untuk analisis kuantitatif **36**
Tabel 3.5 Kriteria Analisis Deskriptif **38**
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner..... **49**
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin **49**
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Usia..... **50**
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan **50**
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif **51**
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi (X2) **51**
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)..... **53**
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y) **54**
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Motivasi..... **56**
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja..... **56**
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan **57**
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reliabilitas..... **58**
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas..... **58**
Tabel 4.14 Hasil Uji Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov..... **61**
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas **662**
Tabel 4.16 Hasil Analisis Linear Berganda **64**
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2) **65**

Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial (T-test) **66**
Tabel 4.19 Uji F **68**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir **28**
Gambar 4.1 Gambar Gedung Perusahaan..... **48**
Gambar 4.*2* Hasil Uji Normalitas Dalam Histogram **59**
Gambar 4.*3* Hasil Uji Normalitas Dalam Grafik Normal P-Plot **60**
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas dalam Scatterplot **63**

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda **42**
Rumus 3.2 t_{hitung} **44**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Efektifitas tingkat kinerja karyawan pada sebuah perusahaan dianggap sebagai hal yang penting, sehingga perlu dimaksimalkan. Kompetisi dalam bidang bisnis saat ini di Indonesia sangat tinggi, dimana peningkatan tersebut berbanding lurus dengan era globalisasi. Salah satu teknik bertahan sebuah perusahaan dalam menuntaskan masalah berkompetisi ini adalah meningkatkan nilai dari karyawan yang dimiliki. Komponen penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan agar memiliki *rule* atau aturan untuk berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh para eksekutif perusahaan adalah para pegawai/karyawannya. Karena dengan semua pegawai yang diawasi dengan baik, pegawai akan merasakan kepuasan di tempat kerja dan perusahaan dapat menjadikan kepuasan tersebut sebagai masukan yang sangat penting dalam merealisasikan tujuan organisasi.(Wongkar et al., 2018: 3339)

Motivasi pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja, bagi pekerja motivasi supaya meningkatkan pridutivitas diri meningkat dalam melakukan pekerjaan. Menurut(Putra et al., 2019: 581). Motivasi dapat memacu seseorang karyawan untuk berkerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Persaingan antara kompetitor dengan produk atau jasa yang sama bisa teratasi salah satunya yaitu dengan memiliki pegawai/karyawan yang memiliki motivasi kerja. *Purpose* atau tujuan perusahaan dapat dengan mudah dicapai apabila motivasi

tersebut dimiliki oleh masing-masing pegawai perusahaan, sehingga penyelesaian kerjanya dapat sesuai harapan dari perusahaan (Kesuma & Syamsuddin, 2019: 108)Perusahaan membutuhkan SDM sebagai pionir dari berbagai macam kegiatan yang harus dilakukan, hal ini tentunya akan dipengaruhi oleh tingkat kerja setiap pekerja.

Tidak hanya faktor-faktor motivasi saja yang di perhatikan, untuk memingkatkan motivasi ada faktor lain disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat sebagai penggerak supaya setiap pekerjaan dapat melaksanakan sesuatu sesuai dengan yang direncanakan, perlu diupayakan agar ada keteraturan yang dapat diterima pada setiap pekerja sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diatur dan dikendalikan oleh perusahaan. Disiplin atau kontrol adalah cara untuk mempersiapkan karakter pekerja dari kecenderungan negatif, secara konsisten menunjukkan eksekusi yang hebat, perspektif. Praktik dari pola hidup yang dapat diterima dan terkendali tidak terbentuk dari hasil dengan rentang waktu cukup lama, salah satunya siklus agar terdapat pembentukan karakter yaitu dengan dilakukan melalui interaksi kegiatan pekerja(Feel et al., 2018: 177)Disiplin kerja merupakan sikap, perilaku, dan kegiatan yang memiliki kesesuaian atas pedoman yang telah disusun, dan apabila dilanggar akan mendapat *punishment* atau sanksi atas pelanggarannya (Arisanti et al., 2020). Sehingga dalam mendapatkan SDM yang berkualitas, penting untuk memiliki yang bagus atas sebuah kedisiplinan kerja, jika sebuah kedisiplinan kerja dalam perusahaan buruk, SDM perusahaan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik. Perusahaan membutuhkan SDM

sebagai pionir dari berbagai macam kegiatan yang harus dilakukan, hal ini akan berdampak positif dengan adanya kinerja yang baik dari setiap pekerja.

Kinerja atau eksekusi kerja adalah penggambaran derajat pencapaian pelaksanaan suatu tindakan dalam memahami tujuan, sasaran, misi yang telah didiktekan oleh perusahaan. Merunut (Setyawati, Aryani & Ningrum, 2018: 409)Eksekusi kerja merupakan sebuah keberhasilan yang telah tercapai dari seorang pekerja saat kewajibannya dilakukan dengan kesesuaian tugas yang telah diberi kepada pekerja tersebut. Dari penegasan di atas, eksekusi kerja terbaik pasti akan terjadi jika perusahaan mempunyai ketinggian dalam hal disiplin kerja dan permotivasi agar karyawan dapat bekerja secara ideal. Eksekusi kerja adalah suatu hierarkis yang dapat diidentikkan saat pembuatan produk atau jasa yang disampaikan(Suratiyono, Searang & Trang, 2018: 1020)

PT Ekadi Trisakti Mas ini merupakan perusahan yang melakukan penggerakan di bidang developer berlokasi di Jl. Pembangunan Komplek Pantai Permata Blok D No.1-5, Kelurahan Tanjung Uma, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam. PT Ekadi Trisakti Mas memiliki karyawan sebanyak 108 orang.

Fenomena permasalahan yang terkait dengan motivasi di PT Ekadi Trisakti Mas adalah kurangnya motivasi, tidaknya tercapainya terget pembangunan. Masih ada pekerja terlihat kurang bersemangat, ada juga yang terlihat kerjanya hanya mondar-mandir sehingga terget tidak mempenuhi. Permasalahan berupa kurangnya semangat tersebut dapat dipaparkan dengan data-data, berikut data pembangunan rumah (unit) di tahun 2020 selama 7 bulan.

Tabel 1.1 Data pembangunan PT Ekadi Trisakti Mas Januari 2020 - Maret

No	Type	Target (unit)	Belum selesai (unit)	Selesai (unit)	Persentasi
1	38/72	28	8	20	71%
2	45/90	12	4	8	66%
3	kavling	-	0	3	30%

Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas, 2020

Pada tabel diatas adalah data dari bulan Februari sampai Agustus, dimana pada tahap pembangunan type 38/72 dan 45/90 selama priode yang telah ditentukan perusahaan tidak tercapai, sebabnya pekerja selama proses pembangunan terdapat beberapa bekerja bermalas-malasan, beristirahat bukan pada waktunya sedangkan pada cuaca yang bagus dan ada beberapa yang bekerja mondar-mandir, maka dari itu target perusahaan mengenai pembangunan tidak berjalan sebagaimana mestinya dari tujuan yang ditetapkan.

Selain permasalahan motivasi diatas terdapat pula masalah terkait disiplin kerja misalnya, lambatnya kembali bekerja setelah istirhat makan siang dan para pekerja juga kurang profesional para karyawan memiliki kecenderungan memiliki alasan yang kurang jelas saat tidak masuk kerja. hal ini memiliki masalah yang nantinya akan dilakukan sebuah penjelasan berdasarkan data yang telah dipaparkan dibawah ini berikut data absensi di tahun 2020 selama 7 bulan.

Tabel 1.2 Data Absensi PT Ekadi Trisakti Mas Februari 2020-2021

Bulan	**Jumlah Karyawan**	**Jumlah Absensi**			**Total**	**Presentasi absensi**
		Sakit	Izin	Alpha		
Februari	115	2	4	4	10	8,6%
Maret	115	2	1	6	9	7,8%
April	112	1	5	5	11	9,8%
Mei	109	3	4	11	17	15,5%
Juni	108	2	5	9	16	14,8%
Juli	108	1	2	7	10	9,2%
Agustus	108	2	3	3	8	7,4%
September	107	0	0	2	2	1,8%
Oktober	106	4	0	1	5	4,7%
November	107	1	1	2	4	3,7%
Desember	108	3	4	8	12	11,1%
Januari	108	0	3	6	9	8,3%
Februari	108	1	1	2	4	3,7%

Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2020-2021

Pada tabel diatas terjadi peningkatan jumlah ketidakhadiran dan keterlabatan absensi, kendala absensi terjadi karena alat *fingerprint* yang kurang sehingga terjadinya antrian saat melakukan absen *fingerprint* , pada bulan februari sebanyak 10 orang diantaranya terdiri dari 2 sakit, 4 izin dan 4 alpha, sedangkan dibulan Maret meningkat menjadi 9 orang diantaranya 2 sakit, 1 izin dan 6 alpha, pada bulan April sebanyak 11 orang 1 sakit, 5 izin, 5 alpa. Lebih buruknya lagi terjadi peningkatan secara signifikan dari bulan Mei-Juni yang mana dibulan Mei sebanyak 17 orang diantaranya 3 sakit, 4 izin dan 11 alpha, lalu pada bulan juni sebanyak 16 orang terdiri dari 2 sakit, 5 izin dan 9 alpha. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kurangnya kedisiplinan seringnya melakukan izin dan membolos tanpa alasan terutama pada bulan Mei-Juni dengan alasan mengambil

cuti pada hari keagamaan, menambah hari libur yang telah di tentukan tanpa konfirmasi pada perusahaan.

Permasalahan kinerja yang terjadi di PT Ekadi Trisakti Mas ini juga dapat terlihat dari penurunan penjualan yang menjadikan menurunnya omset selama 1 tahun, berikut data penjualan PT Ekadi Trisakti Mas sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data penjualan perunit rumah PT Ekadi Trisakti Mas Februari 2020-2021

No	Bulan	Target Penjualan	Penjualan (unit)	Persentasi
1	Februari	10	6	60%
2	Maret	10	3	30%
3	April	10	2	20%
4	Mei	10	7	70%
5	Juni	10	7	70%
6	Juli	10	1	10%
7	Agustus	10	1	10%
8	September	10	2	20%
9	Oktober	10	5	50%
10	November	10	3	30%
11	Desember	10	10	100%
12	Januari	10	1	10%
13	Februari	10	1	10%

Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2020-2021

Pada tabel diatas terjadi peningkatan penjualan pada bulan Februari sampai Maret yaitu dari 6 unit rumah sampai 3 unit, lalu di bilan Mei dan Juni mengali peningkatan penjualan sebanyal 14 unit dibulan Mei 7 unit dan di bulan Juni 7 unit, lalu terjadi penurunan secara bertahap dari bulan Mei sampai dengan Agustus diantaranya pada bulan Juli sampai november terjadi penurunan penjualan hingga total terjual 11 unit rumah lalu pada bulan Desember terjual sebanyak 10 unit rumah sesuai terget perusahaan dan kembali mengalami penurunan pada bulan Januari sampai Ferbruari hanya terjual 4 unit. Hal tersebut dikarenakan kurangnya

motivasi yang berimbas dari lambatnya pembayaran gaji kepada karyawan berdampak pada menurunya kinerja, karena telatnya pembayaran gaji menjadikan karywan enggan untuk mencapai target penjualan disetiap bulannya, belum lagi jika karyawan berhasil menggapai target yang ditentukan mereka tidak mendapatkan apresiasi lebih dari atasan.

Berdasarkan permasalahan yang diperoleh, rendahnya disiplin kerja dan motivasi sangatlah mempengaruhi dalam proses berjalannya pencapaian tujuan perusahaan. Maka peneliti akan melakukan studi dengan judul "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ekadi Trisakti Mas"**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penguraian latar belakang diatas, dapat dilakukan sebuah pengidentifikasian masalah sebagai berikut:

1. Motivasi yang rendah dilihat atas tidaknya tercapainya target proses pembangunan rumah.
2. Kurangnya disiplin kerja dilihat dari karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas.
3. Kurangnya alat absensi *fingerprint* sehingga terjadinya antrian, menyebabkan telarlamat jam masuk kerja.
4. Seorang karyawan yang tidak memiliki keterangan saat melakukan absensi, hal ini dapat menjadi sebuah kurangnya disiplin kerja.
5. Terdapat beberapa karyawan yang terlihat kerja mondar-mandir dalam bekerja tidak adanya teguran secara pribadi kepada karyawa.

6. Rendahnya kinerja karyawan diliat dari menurunnya penjualan PT Ekadi Trisakti Mas.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dimaksud untuk membantu peneliti dalam menemukan pemecahan masalah. Peneliti perlu melakukan batasan masalah. agar peneliti memiliki kefokusan dan arah yang baik maka penelitian ini dibatasi. serta mudah memahami tujuan penelitian, maka peneliti hanya akan menganalisa sebuah Batasan masalah yaitu:

1. Objek dari penelitian merupakan perusahaan PT Ekadi Trisakti Mas yang bergerak dalam developer perumahan Bukit Permata Residence.
2. Priode penelitian ini dari Februari 2020-2021
3. Sampel yang diteliti di PT Ekadi Trisakti Mas sebanyak 108 karyawan .

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di deskripsikan dapat ditarik sebuah rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari sebuah rumusan penelitian yang telah dipaparkan teerdapat tujuan dari studi ini yaitu:

1. Agar tahu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.
2. Agar tahu pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.
3. Agar tahu pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja keryawan pada PT Ekadi Trisakti Mas.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini terdapat manfaat penelitian yang diperoleh yaitu:

1. Bagi Peneliti

   Penulis memiliki harapan bisa memperbanyak ruang lingkup pengetahuan dan wawasan dari teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam mengenai kinerja di PT Ekadi Trisakti Mas.

2. Bagi Perusahaan

   Penulis berharap menjadi salah satu pedoman strategi untuk pihak menejemen perusahaan dalam hal motivasi dan disiplin kerja di PT Ekadi Trisakti Mas.

3. Bagi Universitas Putera Batam

   Penulis memiliki harapan agar sebuah hasil pada dilakukannya penelitian agar dapat bisa dijadikan salah satu referensi bagi penulis lain atau akademisi lainnya di Universitas Putera Batam dengan tema penelitian sejenis ini yang mengambil motivasi serta disisplin kerja sebagai penelitian.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap penelitian yang dilakukan dapat di jadikan komponen pendukung untuk menelitian yang relevan dan mendapatkan infomasi teoritis untuk peneliti lain yang mengangkat tema yang sama dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KajiantTeori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Sesuai dengan (Eliyanto, 2018: 172) motivasi adalah situasi di mana kondisi yang mendorong minat kerja tinggi atau meningkatkan kegunaan pekerja untuk memiliki pilihan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah diputuskan dalam periode yang ditentukan sebelumnya.

Menurut (Santoso, 2018: 3) motivasi adalah kondisi pimpinan yang memberikan dorongan dan dukungan agar pekerja lebih bersemangat dalam mengurus pekerjaan. Menurut (Nababan & Siagian, 2020: 157) motivasi merupakan alat bantu yang dimiliki di dalam diri setiap pekerja, yang berasal dari benak pekerja itu sendiri yang ataupun diluar benak pekerja tersebut.

Menurut (Keangke, Tewal & Uhing ,2018: 343) motivasi merupakan kesedian agar dapat melakukan pengeluaran dengan tingkat yang tinggi dalam melakukan sesuatu agar tercapainya hal yang dituju atau visi dengan sekuat kemampuannya yang dimilikinya.

Menurut (Rukhayati, 2018: 99)motivasi merupakan kegiatan dari suaru keinginan yang ada pada seseorang yang menggerakkan, memberi kekuatan dan membimbing perilaku untuk melakukan usaha dengan baik dalam lingkup pekerjaan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan para ahli yang telah dipaparkan maka motivasi adalah sebuah pendorong serta alat untuk menggerakkan dan rangsangan agar seseorang untuk terpacu untuk melakuakan pekerjaan untuk lebih semangat untuk tercapainya tujuan.

Dilihat dari pengertian sebuah motivasi diatas yang telah dipaparkan sehingga bisa ditarik sebuah kesimpulan jika motivasi memiliki terori-teori sebagai berikut.

2.1.1.2 Teori -Teori Motivasi

Menurut (Santoso, 2018: 3)mengatakan terdapat empat teori motivasi diantaranya:

1. Teori Motivasi Kebutuhann
   a. Kebutuhan fisik
   b. Kebutuhan rasa aman
   c. Kebutuhan sosial
   d. Kebutuhan pengakuan
   e. Kebutuhan aktualisasi
2. Teori X dan Y

   Jenis individu dibedakan menjadi jenis individu X serta individu Y, yang dimana jenisnya sendiri terdapat sebuah karakteristik yang berbeda, hal tersebut termuat pada teori X dan Y. Manusia jenis X merupakan manusia yang selalu menginginkan menjauh dari pekerjaan pada titik apapun yang memungkinkan, sedangkan sesuai dengan sifat suka melakukan pekerjaan dibandingkan melakukan suatu pekerjaan seperti melakukan sebuah permainan.

3. *Theer Need Theory*

Kebutuhan manusia terdiri dari tiga hal yaitu:

a. Kebutuhan berpretasi, hal dimiliki sebelumnya dirasa kurang dan ingin mendapatkan lebih dari apa yang sudah pernah diraih.
b. Kebutuhan untuk berkuasa, hal yang mendasari keinginan agar orang lain mengikuti apa yang diinginkan dan menjadi lebih kuat diantara orang lainnya.
c. Kebutuhan afiliasi, hal yang bersifat sosial seperti bersahabat dengan orang lain serta disukai oleh orang lain.

4. *ERG Theory*

a. *Existence*, melingkupi hidup seseorang individu yang kehadirannya atau keberadaannya butuh dipertahankan dan diakui.
b. *Relatednees,* melingkupi hubungan dengan orang lain yang menjadi kebutuhan tiap individu.
c. *Growth* berhubungan, melingkupi proses pengembangan diri yang menjadi kebutuhan tiap individu.

2.1.1.3 Tujuan-Tujuan Motivasi

Menurut (Subroto, 2018: 22) tujuan motivasi terdapat sembilan yaitu:

1. Melakukan peningkatan sebuah moral serta kepuasan dari kinerja karyawan.
2. Melakukan peningkatan sebuah produktivitas terhadap kinerja karyawannya
3. Melakukan pertahanan agar seorang karyawan stabil

4. Melakukan sebuah peningkatan karyawan disiplin
5. Melakukan sebuah efektivitas terhadap karyawan yang ada.
6. Melakukan peningkatan serta kesetiaan, kreatif, atas partisipasi karyawan
7. Melakukan peningkatan agar kesejahteraan karyawannya meningkat
8. Melakukan peninggian rasa tanggung tugas yang dimiliki oleh karyawan.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut (Putra et al., 2019: 582) motivasi memiliki lima indikator yaitu:

1. Fisiologis, yang meliputi keadaan yang membutuhkan makan, minum, pakaian, rumah, seks, dan hal-hal jasmani yang lain.
2. Keamanan, meliputi fisik maupun psikologis yang dirugikan sehingga membutuhkan keamanan atau perlindungan.
3. Sosial, meliputi rasa persahabatan yang diterima dengan baik, saling memiliki, kasih, dan sayang.
4. Penghargaan, meliputi pengakuan terhadap pencapaian diri, dapat berupa penghargaan dari diri pribadi sendiri maupun penghargaan yang diberikan oleh orang lain
5. Aktualisasi diri, merupakan kebutuhan dan keinginan dari setiap individu, potensi yang ingin dicapai, keinginan dalam berkembang yang menjadi kebutuhan masing-masing individu.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Definisi Disiplin Kerja

Sesuai dengan pendapat dari (Siagian, 2018: 25) disiplin kerja adalah kondisi efisien dimana seorang individu atau kumpulan individu yang merupakan individu dari perusahaan ingin mengikuti dan melakukan pedoman organisasi, baik yang tersusun maupun tidak tertulis.

Menurut (Hutagalung & Triastuti, 2019: 124) disiplin kerja adalah konsistensi dan kepatuhan terhadap pedoman yang telah diterapkan dalam perusahaan sehingga pekerja atau perwakilan dapat menyetujui pedoman tersebut..

Menurut (Setiawan, 2019: 104) disiplin kerja adalah tindakan-tidakan dari manajemen untuk menuruti peraturan yang telah dibuat agar tidak terjadinya keteledoran, penyimpangan dan kelalaian dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Menurut (Santoso, 2018: 1)disiplin adalah untuk menunjuk seseorang agar bertanggung jawab atas tugas-tugasnya atau pekerjaan-pekerjaan yang telah ditunjuk oleh manajemen. Menurut (Putra et al., 2019: 582) disiplin kerja merupakan keprilakukan dan kegiatan yang memiliki kesesuaian atas pedoman yang disusun, dimana setiap kali disalahgunakan akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Berdasarkan pemahaman yang telah dipaparkan oleh para ahli, maka cenderung bisa diambil sebuah kesimpulan jika kedisiplinan kerja merupakan tempat seseorang tunduk pada prinsip-prinsip dan pedoman yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan, jika dilakukan pelanggaran maka ada sanksi bagi yang bersangkutan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut (Putra et al., 2019) terdapat lima faktor-faktor disiplin kerja antara lain:

1. Kedisiplinan kerja mempunya kualitas yaitu keberangkatan serta pulangnya suatu karyawan dengan waktu yang tepat, penggunaan waktu yang sesuai dengan peraturan dalam tugas yang dilaksanakan serta mampu melakukan sebuah pengembangan potensi atau memiliki motivasi yang positif atas kualitas diri.
2. Kuantitas saat melakukan suatu kerja sepertu volume yang dikeluarkan serta kontribusinya.
3. Melakukan ganti rugi atas yang perlu dikeluarkan seperti: kritik atau saran, pengarahan, dan melakukan sebuah perbaikan.
4. tempat yang ditinggali serta tempat dilakukan pekerjaan merupakan lokasinya
5. Konsevasi termasuk menghormati kepada peraturan atau tata tertib terhadap keberaniannya agar terjadi sebuah perilaku yang bertolak belakang tidak terjadi atau tercegah

2.1.2.3 Tipe-Tipe Kegiatan Disiplinan

Menurut (Shofwani & Hariyadi, 2019: 57) terdapat tiga tipe-tipe disiplinan antara lain:

1. Disiplin prevensif adalah sebuah kelakuan yang berpengaruh kepada pekerja-pekerja agar selalu melakukan ketaatan atau mengikuti peraturan yang ada dan standar sebuah peraturan yang sudah dilakukan penetapan dapat terpenuhi.
2. Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang diperuntukkan kepada karyawan setelah melanggar suatu peraturan, tindakan serupa dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang akan terjadi dikemudian hari.
3. Disiplin progresif adalah sebuah kegiatan yang memberikan sebuah *punishment* kepada seorang karyawan yang sudah melakukan sebuah pelanggaran aturan secara berulang dengan memberikan hukuman yang berat..

2.1.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (nopitasari & Krisnandi 2018: 19) indikator-indikator disiplin kerja meliputi:

1. Mematuhi semua peraturan atau tata tertib.
2. Betanggung jawab atas seluruh kerja serta tugas.
3. Tingkatan dalam absen
4. Waskat (pengawasan melekat).
5. Sanksi hukuman

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.13.1 Definisi Kinerja Karyawan

Sesuai dengan pendapat dari (Nelfianti, Yuniasih & Wibowo 2018: 122) kinerja adalah konsekuensi dari pencapaian individu atau perkumpulan perhimpunan sesuai kewajiban, keahlian dan tugas untuk mencapai tujuan otoritatif yang telah diselesaikan secara sah, tidak ilegal serta sesuai moral dan etika.

Menurut (Siagian & Defrianti, 2020: 15)kinerja adalah akibat dari suatu pekerjaan atau pelaksanaan pekerjaan yang tercipta baik dari segi kualitas maupun jumlah pekerjaan dan dapat memperhatikan pekerjaan atau kebutuhannya yang telah dikuasai oleh suatu perusahaan.

Menurut (nopitasari et al., 2014)kinerja hal yang diidentikkan dengan pelaksanaan pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepada pekerja tersebut.

Menurut (Latief, Zati & Mariana, 2018: 41) kinerja merupakan pelaksanaan atas tersususunnya sebuah rencana, pelaksanaan eksekusi dikerjakan dengan SDM yang mempunyai kapasitas, kapabilitas, minat serta motivasi

Menurut (Ginting, 2018: 133)kinerja adalah kegiatan yang pelaksanaannya dilakukan oleh SDM yang memiliki kapasitas, inspirasi dan minat sebagai tujuan untuk mencapai jumlah, tugas dan target yang telah disesuaikan oleh perusahaan.

Berdasarkan pemahaman pelaksanaan representatif yang telah dipaparkan oleh par ahli, dapat ditarik kesimpulan jika pelaksanaan persiapan dan pencapaian seseorang atau perkumpulan untuk memenuhi suatu tujuan yang ingin dicapai pada ketentuan sebelumnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kinerja karyawan

Menurut (Latief, Zati & Mariana, 2018: 41)ada beberapa faktor kinerja karyawan yang beperngaruh yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

   Berdasarkan mental, kapasitas meliputi kapasitas yang diharapkan (tingkat kecerdasan) dan kapasitas realitas (informasi + kemampuan). Artinya, jika pimpinan dan pekerja memiliki tingkat kecerdasan di atas normal (tingkat kecerdasan 110 - 120) dan jenjang pendidikan yang diambil adalah pendidikan tinggi untuk memiliki jabatan strategis dalam menyelesaikan tugas, maka tidak akan sulit untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan dan memiliki kemampuan dalam menangani pekerjaan, sehingga pekerja harus ditempatkan sesuai keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

   Motivasi dibingkai dari sebuah disposisi (mentalitas) inisiatif untuk pekerja terhadap setiao pekerjaan (keadaan) dalam lingkup hierarkis. Motivasi adalah keadaan yang menggerakkan pekerja atau karyawan untuk tetap fokus dalam mencapai tujuan kerja. Mempunyai pandangan yang baik serta menyenangkan terhadap keadaan kerja sehingga menunjukkan inspirasi serta tingginya sebuah motivasi pekerjaan, ataupun kebalikannya. Keadaan pekerjaan ini dimaksudkan meliputi hubungan sosial dalam pekerjaan, kantor pekerjaan, lingkungan pekerjaan, pengaturan dari pimpinan, layanan kerja dan juga pengkondisian tugas kerja.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Kinerja

Menurut (Ginting, 2020: 30)terdapat beberapa jenis sebuah kinerja pada organisasi, meliputi:

1. Kinerja strategik

   Kinerja strategik umumnya memiliki identik atas sistem saat menyesuaikan diri dengan mengubah situasi lingkungan serta pendirian perusahaan di mana perusahaan didirikan. pengaturan penting pada umumnya dilakukan pimpinan puncak yang berasal dari luar serta pelaksana utama seharusnya memiliki opsi untuk visinya dimasa depan hal ini berkaitan dengan keadaan ekonomi makro sebuah negara yang mana mempengaruhi perkembangan perusahaan.

2. Kinerja administratif

   Kinerja administratif berkaitan diidentikkan dengan paran manajerial perusahaan. Hal tersebut menggabungkan desain otoritatif yang mengontrol hubungan kekuasaan (otoritas) dan kewajiban individu yang melibatkan posisi atau pekerjaan di unit kerja di dalam perusahaan. Terlebih lagi, pemaparan regulasi diidentikkan dengan pameran instrumen aliran data antar unit kerja di dalam perusahaan, agar pengsinkronisasian terhadap unit kerja dapat terwujud

3. Kinerja operasional

   Kinerja operasional diidentikkanatas pemanfaatan yang meyakinkan dari setiap aset yang dimiliki dan digunakan oleh perusahaan. Kapasitas untuk

mencapai pemanfaatan aset yang menarik (modal, bahan mentah, dan inovasi) bergantung pada SDM yang memanfaatkannya.

2.1.3.4 Indikator-Indikator kinerja

Menurut (Arisanti et al., 2020: 106) terdapat delapan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Pemahaman karyawan terhadap kerjaannya
2. Kualitas dari si pekerja kuantitas
3. Perencanaan/organisasi
4. Komitmen/inisiatif
5. Masalah yang terselesaikan
6. Kerjasama tim
7. Mempunyai kemampuan bersosialisasi dengan lainnya
8. Dapat melakukan interaksi yang baik dengan orang lain baik lisan serta tulisan

2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian yang penting sebagai dasar dalam merancang skripsi salah satunya yaitu penelitian terdahulua. Dapat ditarik sebuah kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan akan membantu saat melakukan penguasaan terhadap kajian teorikajian teoritis.

1. Eksplorasi yang dilakukan (Wahyudi, 2019) memiliki judul pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah. Metodenya yang dipakai ialah saat menganalisis daya yaitu deskriptif kuantitatif

yang menunjukkan hasil berupa penelitian tersebut memiliki disiplin dan motivasi yang berpengaruh baik terhadap kinerja seorang karyawannya.

2. Eksplorasi yang dipakai oleh (Shofwani & Hariyadi, 2019)memiliki judul pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan universitas muria kudus. Metodenya yang dipakai ialah saat analisis data merupakan regresi linier berganda yang memaparkan hasilnya bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja seseorang karyawan.

3. Eksplorasi yang dilaksanakan oleh (Keangke et al., 2018) dengan judul pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. Metodenya ialah analisis data regresi linier berganda untuk menguraikan hasilnya berupa eksplorasi pengembangan suatu karir, pelatihan kerja dan motivasi yang berpengaruh secara positif terhadap kinerja seseorang karyawan.

4. Eksplorasi yang telah dikerjakan (Kesuma & Syamsuddin, 2019)judulnya ialah pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Cabang Atmo Palembang, metodenya analisis data yang dipakai deskriftif yang hasil eksplorasi gaya kepempimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

5. Eksplorasi yang sudah dilaksanakan (Kurai, 2018)yang berjudul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pekanbaru,

metodenya analisis data yang dipakai deskriptif dan verifikatif, yang hasilnya pengaruh pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

6. Eksplorasi yang telah dilaksanakan (Karliena et al., 2020) yang berjudul *The Effec of Discipline and Training on Employee Performance at PT BCA Finance in Jakarta*, metode data analisis yang dipakai dengan analisis regresi linier berganda hasil pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

7. Eksplorasi yang dilakukan oleh (Syawaluddin et al., 2020) dengan judul *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as and Intervening Variabel,* metode data yang dipakai merupakan analisis regresi linear berganda yang hasilnya adalah terdapat bepengaruh positif signifikan kinerja.

8. Eksplorasi yang dilakukan oleh (Santoso, 2018)dengan judul Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah, metode data yang dipakai merupakan regresi linear berganda, yang hasilnya terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi serta budaya organisasi dengan cara parsial yang terdapat pengaruh atas kinerja.

9. Eksplorasi yang dilaksanakan (nopitasari & Krisnandy, 2018)yang judulnya Pengaruh gaya kepemimpinan demokaratis, motivasi instrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karayawan Pt Pangansari Utama Food Industry, metode data yang digunakan analisis regresi linier berganda, dengan hasilnya gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik serta disiplin kerja dengan cara

parsial memiliki pengaruh yang positif serta signifikan atas kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry.

10. Eksplorasi yang dilaksanakan (Rukhayati, 2018) yang judulnya Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di PUSKESMAS TALISE, metode data yang digunakan analisis regresi linier berganda, dengan hasilnya Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh atas kinerja karyawan pada Puskesmas Talise.

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analsis Data	Hasil
1	(Wahyudi, 2019)	Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BCA Syariah. (Scholar)	deskriptif kuantitatif	Variabel disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Shofwani & Hariyadi, 2018)	pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan universitas muria kudus. (Scholar)	regresi linier berganda	Kompensasi, motivasi dan disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di universitas muria kudus
3	(Kaengke, Tewal & Uhing, 2018)	pengembangan karir, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado. (Scholar)	regresi linier berganda	Pengembangan karir, pelatihan kerja dan movasi di PT Ari Manado berpengaruh positif bagi karyawan.
4	(Kusuma & Syamsuddin, 2019)	pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan	deskriftif	gaya kepemimpinan demoratis dan

		motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Panin Bank Cabang Atmo Palembang. (Sinta)		motivasi berpengaruh positif sinignifikan pada karyawan.
5	(Kurai, 2018)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pekanbaru. (Scholar)	deskriptif dan verifikatif	pengaruh pelatihan dan motivasi sangat berpengaruh positif singnifikan pada karyawan PT BPR Pekanbaru
6	(Karliena, Suharno & Febrianata, et all, 2021)	*The Effec of Discipline and Training on Employee Performance at PT BCA Finance in Jakarta.* (Doaj & in*ternasional*)	analisis regresi linier berganda	Discipline and training significantly affect employee performance with 56.1%, while other factors influence the remaining 43.9%. Hypothesis testing obtained the value of F count> F table or (52,947> 2,710).
7.	(Samsuddin, Pratama & Sunarsi, et all, 2021	judul *The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as and Intervening Variabel* (Doaj & *internasional*)	analisis regresi linier berganda	Work motivation mediates the effect of compensation on employee performance. Work motivation mediates the effect of work discipline on employee performance.
8.	(Santoso, 2018)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PANIN BANK	analisis regresi linier berganda	Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi secara parsial

		CABANG PONDOK INDAH (Sinta)		berpengaruh terhadap kinerja.
9.	(Nopitasari & Krisnandy, 2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan demokaratis, motivasi instrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja karayawan PT PANGANSARI UTAMA FOOD INDUSTRY (Sinta)	Regresi linier berganda	gaya kepemimpinan demokratis, motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pangansari Utama Food Industry.
10.	(Rukhayati, 2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PUSKESMAS TALISE (Scholar)	Analisis regresi berganda	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadapkinerja karyawan pada Puskesmas Talise

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir adalah gaya penjelasan berkaitan dengan hubungan teori-teori yang sudah teridentifikasi menjadi sebuah masalah dalam penelitiannya. Kerangka pemikir dapat di jelaskan hubungan antara variabel dalam sebuah penelitian (Sugiono, 2020: 43).

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi serta kinerja mempunyai keterkaitan yang berpengaruh terhadap performa kinerja karyawan, dibalik motivasi terdapat adanya dorongan atau peningkat daya kerja sehingga terjadinya meningkat dalam segi kinerja Menurut

dengan hasil penelitian (Novianto et al., 2018: 227) pengaruh mtivasi terhadap kinerja berdampak baik terhadap kinerja dimana adanya dorongan motivasi dari atasan dapat meningkatkan kinerja atas kinerjanya seorang karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

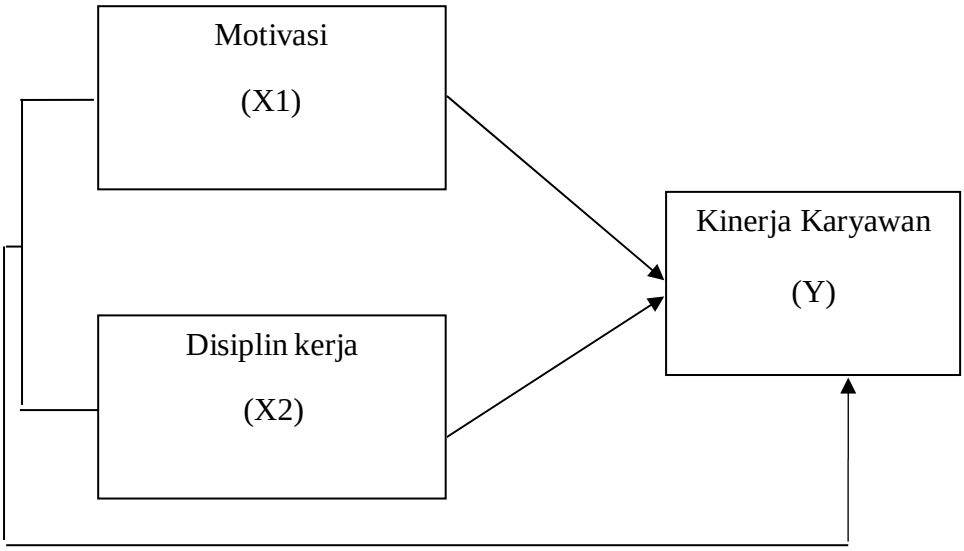
kinerja seorang karyawan atas kedisiplinan kerja Terdapat hubungan di antara variabelnya. Terdapatnya tingginya disiplin oleh pekerja, dampaknya semakin tinggi/besar kinerja dari pekerja tersebut. Dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja terdapat banyak variabel yang signifikan dengan kinerja karyawan, namun salah satu sumber utamanya adalah disiplin kerja. Menurut (Feel et al., 2018: 182) menyimpulkan jika disiplin kerja dapat mempengaruhi secara signifikan atas kinerja karayawan, jika tingkat kedisiplinannya bagus para karyawan dapat menghasilkan kinerja dengan baik.

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar atas sebuah kinerja seorang karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan diharapkan perusahaan terliat dari seberapa besar karayawan memiliki motivasi dalam bekerja. Faktor-faktor seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin/kepatuhan, kemapuan mandiri dan inisiatif, kualitas kerja yang baik merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari pekerja/karyawan. Peningkatan dalam segi motivasi memberi kontribusi postif terhadap peningkatan kinerja. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja berdampak baik jika perusahaan menerapkan peraturan-peraturan agar minimnya terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja merupakan pelaksanaan

tersusunnya sebuah rencana, pelaksanaan eksekusi dilaksanakan SDM yang mempunyai kapasitas, kapabilitas, motivasi dan minat agar tercapainya sebuah tujuan yang telah disesuaikan perusahaan.(Ginting, 2020: 13).

Dari latar belakang serta landasan teori yang sudah terpapar maka terdapat kerangka pemikiran yaitu pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir
Sumber: Peneliti

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pendugaan yang sifatnya tidak tetap terhadap rumusan masalah peneliti yang diturunkan dari kerangka pemikir (Sujahweni, 2021: 190) Berdasarkan pemikirian teoritis diatas, dapat diambil menjadi sebuah hipotesis yang akan dipakai untuk penelitian ini yaitu:

H_1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas.

H3: Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ekadi Trisakti Mas

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tujuan yang dicapai dalam sebuah eksplorasi dianalisis menggunakan cara matematis pada proses pengolahan data yang kemudian disebut penelitian (Subroto, 2018). Peneltian ini menggukan jenis penilitian metode *descptive research* dengan pendekatan kuantitatif, penelitian deskriftif didefinisikan sebagai data yang dikumpulkan melalui metode pengumpulan data tertentu dan kemudian dianalisia dengan cara menyajikan data melalui penggambaran yang mudah dipahami. Kuesioner dipilih sebagai alat pengumpulan data melalui respon yang diambil dari sampel berdasarkan populasi yang dipilih (Hutagalung & Ikatrinasari, 2018: 82)

3.2 Sifat Penelitian

Dari segi sifat penlitian, adalah replikasi dan pengembangan penelitian berulang dari penelitian sebelumnya yang bersifat komparatif namun dengan berbagai artikel, faktor, dan periode. Bukan hanya menggambarkan hubungan antara keadaan dan menyelidiki dan perubahan-perubahan yang terjadi oleh waktu, maka karena itu disetia masalah didalam penelitian sebaiknya melakukan pengembangan. Penelitian ini bersifat pengembangan melakukan abdosi variavel dan alat anlisis yang pernah diteliti sebelumnya menggunakan teori, metedologi sama dengan objek peneliti yang baru adalah penelitian yang baru. (Sugiyono, 2020: 35)

3.3 Lokasi dan Priode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT EKADI TRISAKTI MAS yang beralamat Jl. Pembangunan Komplek Pantai Indah Blok D No.1-5 , Batam.

3.3.2 Priode Penelitian

Menurut waktu pelaksanannya, penelitian ini adalah *cross sectional* karena dilakukan dalam satu priode dan tidak ada kelanjutannya(Sugiyono, 2018). Priode dan jadwal penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	**Pertemuan**													
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**
Identifikasi Masalah														
Studi Pustaka														
Metodologi Penelitian														
Pengambilan Data														
Pengolahan Data														
Penyusunan Laporan														
Kesimpulan														

Sumber : Peneliti, 202

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2019: 53), mendefinisikan populasi dengan sekumpulan subjek yang memiliki kesamaan indikator sehingga dapat dipelajari untuk kemudian ditentukan hasil dari penilaian populasi tersebut. Dari data yang sudah diberi HRD PT Ekadi Trisakti Mas maka populasinya ialah total keseluruhan pekerja PT Ekadi Trisakti Mas yaitu sejumlah 108 jiwa.

Tabel 3.2 Data Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban
1	*Office*	15
2	*Security*	35
3	Pekerja lapangan	58
Total		108

Sumber: PT Ekadi Trisakti Mas 2021

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Berdasarkan populasinya di penelitian ini maka besar sampel jenuh yang akan digunakan adalah keseluruhan pada pekerja PT Ekadi Trisakti Mas sebanyak 108 responden.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik sampling merupakan prosedur pemeriksaan agar individu dari populasi dipilih nantinya, pemilih bergantung pada ukuran abstrak tertentu, namun aturan harus tetap jelas untuk menimbulkan kecenderungan. Strategi pemeriksaan pengambilan

sampel dilakukan pada penelitian *non-probability* dengan pengujian mutlak, khususnya prosedur pemeriksaan dimana semua individu dari populasi diperiksa (Sugiyono, 2018).

3.5 Sumber Data

Terdapat dua pada sebuah sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

   Data primer ialah merupakan hasil yang tidak dapat terorganisir dan bila data-data itu maka dapat menghasilkan infomasi (Kristanto, 2019: 584). Pemeriksaan ini menggunakan jenis informasi yang berasal pada sumber informasi yang digunakan adalah data primer. Dimana data primer ialah data yang bersumber dari informasi yang perolehannya berasal dari subjek aslinya secara langsung.

2. Data Sekunder

   Data sekunder merupakan bahan yang dibuat untuk kepentingan tambahan sebagai alat pengolahan data dimana sumber bahan tersebut bisa didapat dari internal perusahaan, jurnal atau artikel lain, ataupun sumber lain yang tidak diambil secara langsung oleh penulis (Kristanto, 2019: 584). Dalam penelitian ini data skunder yang dipakai ialah pembukuan dan laporan-laporan yang diperoleh dari PT Ekadi Trisakti Mas.

Penggunaan data dalam penelitian ini ialah data yang berasal dari hasilnya yaitu data primer dengan cara penyebaran kuesioner serta data sekunder yang berasal dari laporan-laporan kerja di PT Ekadi Trisakti Mas.

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019: 108) terdapat metode pengumpulan data yang berguna pada penelitian ini, yaitu:

1. Interview (Wawancara)

   Wawancara dipakai agar strategi untuk mengumpulkan informasi, jika eksplorasi ini dilakukan dengan laporan primer dan selanjutnya untuk menemukan lebih banyak hal top to bottom dari responden.

2. Kuesioner (Angket)

   Adalah suatu strategi pengumpulan informasi yang diakhiri dengan memberikan segudang penjelasan atau pernyataan-pernyataan yang tersusun dari responden untuk ditanggapi.

3. Observasi

   Kegiatan mengenai suatu proses dan objek eksploasi memiliki tujuan dengan maksud untuk merasakan langsung ditempat yang diteliti dengan melihat situasu dan kondisi secara langsung.

Kuesioner pada penelitian ini merupakan metode dan instrument pengumpulan data/ Kuesioner ini disebarkan kepada 108 pekerja sebagai responden. Kuesioner ini terdiri dari 30 pernyataan dengan rincian sebagai berikut:

1. Motivasi sebanyak 10 pertanyaan
2. Disiplin kerja sebanyak 10 pertanyaan

3. Kinerja sebanyak 10 pertanyaan

3.5.2 Skala Pengukuran Data

Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019: 109) skala pendugaan adalah suatu pengertian yang digunakan sebagai dasar untuk penentuan dari pendek sebuah bentang sebuah alat penduga, sehingga berguna agar pendugaan benar-benar ingin memberikan pilihan lain. Ada skala estimasi yang berbeda, untuk pengujian ini maka digunakanlah skala likert.

Skala Likert berguna agar dapat melakukan pengukuran anggapan, mentalitas serta pandangan individu atau kelompok sehubungan dengan fenomena sosial yang terjadi. Faktor yang disengaja diubah menjadi parameter variabel. Penanda dalam penyelidikan atau penelitian sebagai tahap awal untuk menjumlahkan ukuran hal-hal pada instrumen sebagai pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas instrumen hal-hal memiliki nilai dari persetujuan yang jelas hingga ketidaksetujuan yang jelas.

Tabel 3.3 Skor untuk analisis kuantitatif

No	Pernyataan	Jawaban	Skor
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

Sumber: (Arisanti, Santoso & Wahyuni, 2019: 108)

3.6 Operasional Variabel

Variabel memperkirakan alat eksplorasi dan menentukan jenis penunjuk, ukuran faktor pemeriksaan, sehingga teori dapat diatasi dengan menggunakan alat ukur secara

akurat dan benar. Sebagaimana ditunjukkan oleh faktor adalah segala sesuatu dalam struktur apapun dan ditetapkan oleh para penulis untuk dipelajari dan dikembangkan dengan tujuan agar data kemudian dapat dibuat dan kesimpulan dapat ditarik. Operasional variabel terbagi dua, yaitu:

1. Variabel independen atau faktor bebas secara teratur disinggung sebagai faktor peningkatan, indikator, dan pelopor. Variabel otonom atau bebas ialah variabel yang menjadi penyebab perubahan atau variabel terikat muncul (Sugiyono, 2018: 25). Faktor otonom dalam ujian ini ialah disiplin kerja (X1) dan motivasi (X2).
2. Variabel dependen atau faktor terikat dicirikan sebagai variabel hasil, terubah dan sebagai standar. Variabel terikat merupakan variabel kausal yang merupakan faktor bebas yang mempengaruhi variabel (Sugiyono, 2018: 25). Dan kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan variabel terikat.

Dapat dilihat pada table 3.4 mengenai:

Tabel 3.4 Variabel Independen dan indikatornya

No	**Oprasional Variabel**			
	Variabel	**Definisi Operasional**	**Indikator**	**Skala**
1	Motivasi (X1)	Menurut (Rukhayati, 2018: 99) sebuah motivasi ialah suatu hal yang dilakukan seseorang pada dirinya agar dapat melakukan sebuah pengaktifan ataumelakukan pengarahansuatu perilaku agar dapat mengerjakan pekerjaan sevcara baik.	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi	Skala Likert

2	Disiplin Kerja (X2)	Menurut (Nopitasari & Krisnandy, 2018: 19 ialah disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang teratur pada satu orang atau kelompok yang berkumpul membentuk sebuah organisasi dan memiliki sebuah kehendakan untuk melakukan pematuhan serta dapat menjalani peraturan yang dibuat oleh perusahaan dengan baik mau itu lisan atau tertulis	1. Peraturan 2. Tanggung Jawab 3.Absensi 4. Pengawasan 5. Sanksi Hukum	Skala Likert
3	Kinerja Karyawa (Y)	Menurut (Nopitasari & Krisnandy, 2018: 19) kinerja merupakan suatu kegiatan yang berkenaan atas pelaksanaan suatu kerja seseorang agar dapat melakukan pemenuhan pekerjaan yang sesuai dengan perintah yang telah diberikan.	1. Pemahaman Pekerjaan 2.Kualitas/Kuantitas Kerja 3. Perencanaan 4. Komitmen 5. Penyelesaian Masalah 6. pekerjasamaan 7. Kemampuan Berhubungan	Skala Likert

Sumber: (Rukhayati, 2018: 99), (Nopitasari & Krisnandy, 2018: 19), (Nopitasari & Krisnandy, 2018: 19)

3.7 Metode Analisis Data

Pemeriksaan ini menggunakan investigasi informasi kuantitatif untuk menangani hasil eksplorasi yang telah diperoleh penulis dengan menggunakan aplikasi program pengolahan data SPSS 25. Konsekuensi dari pengolahan komputasi ini untuk menganalisis hubungan antara pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Ekadi Trisakti Mas.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2018: 29) analisis statistik deskriptif yang mencerahkan ialah informasi faktual berguna agar memberikan gambaran atau penyelidikan hasil eksplorasi namun belum dapat dimanfaatkan sebagai tujuan akhir. Pemeriksaan ekspresif mengisi sebagai penggambaran atau gambaran dari item yang akan dipusatkan melalui contoh informasi atau informasi dari responden yang diperoleh, menjelaskan wawasan yang menunjukkan hasil dengan memperkenalkan informasi dengan melihat tabel umum atau tabulasi berulang seperti bagan, grafik, piktogram; estimasi melalui ragam modus, nilai tengah, rata-rata dan varian kelompok.

Tanggapan terhadap survei yang disesuaikan dalam pengujian dilengkapi dengan penyelidikan yang jelas untuk menemukan citra yang terkonsentrasi dengan mengamati peredaran dari jawaban responden. Analisis deskriptif ini dikendalikan oleh ruang lingkup skala serta standar seperti:

Tabel 3.5 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
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: (Muhidin & Abdurrahman, 2018: 146)

3.7.2 Uji Kualitas Data

Uji kualiditas data adalah sebuah penelitian yang mempengaruhi hasil penelitian dan pengujian kulitas data. Untuk mendapatkan model informasi yang diperoleh memiliki ketepatan tinggi, instrumen berbagai informasi yang digunakan dalam pemeriksaan harus memenuhi ukuran legitimasi informasi melalui validitas dan reliabilitas.

3.7.2.1 Uji Validitas

Sebuah ekplorasi hendaknya melalui proses validasi data, oleh karena itu digunakan uji validasi terlebih dahulu. Keuntungan validasi data adalah untuk melihat hal-hal dalam *polling* tersebut agar data memiliki kemampuan untuk diungkap dengan kepastian apa yang akan dipertimbangkan. SPSS menjadi pilihan aplikasi umum pemrograman untuk mennuntaskan uji validitas. Respon dari para pengisi *polling* kemudian divalidasi lanjut melalui pembangunan data yang diselesaikan menggunakan *Corroborative Factor Examination* (CFA) (Ghozali, 2019: 55).Pertanyaan kuesioner atau *survey* yang memiliki faktor sah apabila penilaian r hitung tinggi daripada r tabel, dimana angka tersebut menunjukkan keadaan item pertanyaan saat ini adalah instrumen estimasi terikat yang bertindak membangun serupa dan dapat meramalkan apa yang seharusnya bisa diprediksi.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2019: 55) reabilitas atau kualitas data yang memiliki nilai keabsahan menunjukkan konsistensi dan ketergantungan sebuah skor (skala estimasi). Keabsahan data atau reabilitas berpusat pada konistensi dan presisi. Hasil pendugaan memiliki konteks kepercayaan apabila pengulangan pelaksanaan pendugaan dari

kumpulan mata pelajaran yang serupa pada umumnya memperoleh hasil yang serupa, selama sudut pandang yang diestimasi tidak berubah. Uji reliabilitas atau kualitas tak tergoyahkan dalam ujian ini menggunakan teknik *cronbach alpha*. Suatu *build* (variabel) dinyatakan sebagai solid apabila memperlihatkan nilai alpa > 0,70 dan jika nilai *alpa* tersebut berada di titik 0,60 dapat dinyatakan sebagai solid atau relibel

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Sebuah Model regresi yang bagus ialah menyelesaikan eksplorasi untuk keseluruhan pengujian, lebih spesifik informasi disebarluaskan secara teratur, tidak terjadi multikolinearitas, terbebas dari autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, autokorelasi tidak digunakan karena pengujian ini menggunakan *polling* yang tidak menggunakan persepsi terorganisir

3.7.3.1 Uji Normalitas

(Basuki, 2018: 30)menyebutkan jika data akan digunakan sebagai alat uji maka diperlukan uji ilmiah yaitu normalisasi data atau uji keteraturan data. *Klomogorov-Smirnov* menjadi pilihan teknik dalam menentukan ada atau tidaknya data yang tidak sesuai atau tidak normal untuk setiap faktor. yang dipakai dalam teori ini merupakan:

H0 : Data terdistribusi normal

Ha : Data tidak terdistribusi normal

Nilai yang diajukan untuk menjadi normal jika nilai dari *asym, sig (2-tilled)* berada diatas 5% atau dalam kata lain berada diatas 0,05. Nilai tersebut menjadi batas minimum pada uji normalisasi data yang dilakukan. Sehingga nilai 0,05 tersebut tidak tercapai maka

data disebut sebagai data tidak normal atau tidak masuk pada kesesuaian uji(Tri Basuki, 2019: 30).

3.7.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut (Tri Basuki, 2018: 78) uji multikolinearitas memiliki fungsi pengujian terhadap model *backslide* dan menentukan berbagai korelasi faktor terikat. Model *backslide* atau regresi yang baik seharusnya tidak memiliki hubungan antara elemen otonom. Penentuan adanya multikoIinieritas dapat dilihat dengan *Vacillation Growing Component*, jika nilainya < 10 dan jika nilai oposisi > 0,10 memiliki arti tidak adanya tanda multikolinearitas

Analisa pada komponen utama menjadi salah satu cara untuk mengatasi jika terjadinya multikolinearitas terhadap sebuah data yang akan diolah. Reduksi variabel bebas atau faktor bebas (X) yang dianalisis tanpa mengubah ciri khas menggunakan metode *best subset* dan regresi *step wise*, (Tri Basuki, 2018: 79)

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Basuki, 2018) mendefinisikan bahwa uji heteroskedastisitas difungsikan agar menguji jika pada model regresi terdapat kecanggungan perubahan yang dimulai dengan satu penegasan yang tersisa kemudian ke yang berikutnya. Yang bagus dalam Model regresi ditentukan oleh tidak adanya penyimpangan data satu dan lainnya atau tidak terjadi hetero. Uji Glejser digunakan sebagai teknik untuk menentukan adanya tidaknya heterokedesitas antara satu faktor dengan faktor lainnya.

Dapat melakukan pembedaan terhadap tidak atau adanya sebuah heteroskedasitas digunakan untuk melakukan penglihatan akbibat dari harga kepentigan relaps dengan asumsi yang lebih besar yaitu 0,05, disimpulkan jika adanya heteroskedastisitas. Dapat melihat sebuah Uji heteroskedastisitas jika memanfaatkan grafik scatterplots, dapat disebut jika model regresi terbebas dari heteroskedastisitas jika fokus penyebaran tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatasnya atau di bawahnya angka 0 di poros Y serta polanya acak.

3.7.4 Uji Pengaruh

Untuk memahami besarnya komitmen dan dampak setiap faktor bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji dampak atau uji pengaruh. Tes yang diselesaikan terdiri dari analisis regresi linear berganda serta pemeriksaan atas koefisien determinasi (R^2).

3.7.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Merupakan sebuah strategi terukur keseluruhan memiliki fungsional agar dapat menganalisis sebuah keterkaitan pada setiap variabel bergantung dan beberapa faktor otonom (Sugiyono, 2018 : 227). Rumus untuk teknik analisis regresi linier yang digunakan untuk pemeriksaan adalah :

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$	**Rumus 3.1** Regresi Linier Berganda

Sumber:(Sugiyono, 2018: 228)

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1-b_3 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kinerja Karyawan

e = *Error*

3.7.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 digunakan sebagai alat bantu untuk menentukan seberapa besar relevansi antara faktor X dan faktor Y. selain itu, dengan adanya besaran dari R^2 dapat diketahui besaran alasan lain atau faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap faktor Y. Pilihan R^2 yang diubah adalah karena kelemahan penting dalam penggunaan koefisien kepastian. Kelemahannya adalah bahwa hal itu sepihak atas jumlahnya faktor bebas yang diingat untuk modelnya. harus terjadi perkembangan atas pada penambahan satu faktor. terlepas dari ada atau tidaknya sebuah variabel melakukan pengaruh yang signifikan atas variabel terikatnya. Dengan ini, memanfaatkan harga R^2 yang diubah saat menilai. Nilai R^2 yang diubah dapat bertambah atau berkurang jika jumlah faktor otonom ditambahkan ke model (Ghozali, 2018 : 95).

3.7.5 Uji Hipotesis

Pada penelitian ini bentuk hipotesis yang dipakai ialah bentuk hipotesis asosiatif, merupakan dugaan sementara atas keterkaitan antara dua variabelnya ataupun lebih. Menurut (Qurbani & Selviyana, 2018) agar dapat melakukan pengetahuan antara hubungan variabel X maupun Y memiliki kekuatan atau tidaknya, dan agar dapat

melakukan pengetahuan besarnya sebuah peranan itu, jadi harus dipakai suatu pengujian dengan cara t_{hitung}. Rumus . Maka dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Rumus 3.2 t_{hitung}

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

t = Jumlah data yang mempunyai angka

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden / banyaknya sampel

3.7.5.1 Uji t

Sebagaimana ditunjukkan oleh Tri Basuki (2018: 33), uji-t secara fundamental dapat melihat jauhnya atas pengaruh antara satu variabel otonom ddengan cara terpisah saat memperjelas keragaman variabel terikatnya. Pilihannya dibuat tergantung pada korelasi harga kepentingan yang ditentukan sebelumnya, yaitu 5% (α = 0,05). Dengan asumsi arti dari t *number-crunching* lebih tinggi daripada t tabel, Ho diakui, menyiratkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang besar atas variabel terikatnya. Sementara itu, apabila nilainya t hitung ukurannya kecil dibandingkan t tabelnya. Ho dihilangkan atau ditolak, yang berarti variabel otonom berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Sejalan dengan itu, langkah-langkah uji-t secara teori adalah sebagai berikut :

1. Ho : β = 0, Hal ini menunjukkan hipotesis ditolak

Ha : $\beta \neq 0$, Ini menyiratkan bahwa hipotesis diterima

2. Dengan asumsi nilai signifikansi adalah kurang dari 0,05, dengan Ho diakui serta terjadi penolakan terhadap Ha. Atas asumsi nilai signifikansi adalah lebih dari 0,05, maka Ho akan terjadi penolakan sebaliknya Ha diakui.

3.7.5.2 Uji F

Sesuai Ghozali (2019: 96), uji F memperlihatkan bahwa pada hasilnya apakah setiap faktor bebas yang diingat untuk model berdampak pada variabel terikat. Dinamika ini tergantung pada korelasi harga F yang ditentukan dengan melihat tingkat kepentingan, kemudian membandingkannya dan tingkat kepentingan yang ditentukan sebelumnya (5% atau 0,05). Dengan tingkat kepastian tertentu, dengan asumsi Fhitung<Ftabel, Ho ditolak, sedangkan jika Fhitung>Ftabel, Ho diakui.

Selanjutnya, cara untuk menguji teori F, yaitu:

1. Ho : $\beta 1, \beta 2 = 0$, menyiratkan bahwa Ho ditolak

   Ha : $\beta 1, \beta 2 \neq 0$, Ini menyiratkan bahwa Ho diterima

2. Dengan asumsi nilai signifikansi adalah kurang dari 0,05, Ho diakui dan Ha tidak bisa diterima. Namun, dengan asumsi nilai signifikansi adalah 0,05 lebih, Ho tidak diterima dan Ha diakui.

Saat melakukan pengujian hipotesis koefisien regresi maka keseluruhan saat melakukan penggunaan uji F penting sekali untuk melakukan *evaluation* atas pengaruhnya variabel bebas maupun terikat. analisis varian atau ANOVA dapat digunakan untuk penjelasan Uji F. Dijelaskan (Ghozali, 2019: 96) bahwa prosedur saat pengujian dapat dilakukan dengan beberapa hal, yaitu:

1. Nilai tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas (n - k), yang mana keterangan n ialah jumlahnya pengamat dan keterangan ialah jumlah variabelnya

2. Dengan asumsi nilai signifikansi adallah 0,05 kurang, Ho diakui dan Ha tidak diterima. Namun, saat asumsi nilai signifikansi adalah lebih dari 0,05, Ho tidak diterima dan Ha diakui.