

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
BATAM TEKNOLOGI GAS**

SKRIPSI



Oleh
Zakaria
170910249

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
BATAM TEKNOLOGI GAS**

SKRIPSI

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



**Oleh
Zakaria
170910249**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Zakaria
NPM : 170910249
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas

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

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, 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 siapapun.

Batam, 30 Juli 2021



Zakaria

170910249

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
BATAM TEKNOLOGI GAS**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Zakaria
170910249**

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

Batam, 31 Juli 2021



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



ABSTRAK

Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia dijadikan sebagai posisi yang memiliki peran penting karena dalam proses pencapaian target akan secara langsung melibatkannya. Diperlukan manajemen yang tepat untuk mengembangkan kegiatan ini. Perusahaan mengambil pendekatan lain untuk bertahan dan berkembang dalam bisnis mereka. Kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan membawa pengaruh yang besar terhadap pihak perusahaan. Pada penelitian ini, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Batam Teknologi Gas. Tingkat target kerja karyawan PT Batam Teknologi Gas menurun, hal ini dibuktikan bahwa masih kurangnya motivasi dari karyawan. Pendataan yang ada pada setiap bulannya tahun 2020 realisasi target setiap bulannya masih belum bisa mencapai target pekerjaan dengan sempurna. Aspek motivasi kerja pada karyawan, terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan Batam Teknologi Gas seperti dalam segi kinerja pada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan apa yang diinginkan seperti dalam segi tingkat disiplin kerja karyawan yang kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu sesuai jam yang sudah di tentukan, izin dengan berbagai alasan dan karyawan yang tiba-tiba absen tidak masuk kerja tanpa memberikan informasi yang jelas. PT Batam Teknologi Gas memiliki populasi berjumlah 212 karyawan. *Teknik simple random sampling* dimana merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan kriteria khusus, dalam menghitung jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dengan hasil sampel sebanyak 139 karyawan. Teknik pengambilan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian menyatakan motivasi dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In a company, human resources are used as a position that has an important role because in the process of achieving targets it will directly involve them. In this study, to determine and analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at PT Batam Teknologi Gas. The work target level of PT Batam Teknologi Gas' employees has decreased, this is evidenced by the lack of motivation from employees. The existing data collection every month in 2020, the realization of the target every month is still not able to achieve the work target perfectly. In terms of work motivation for employees, there are several problems that exist in the Batam Teknologi Gas company such as in terms of performance for employees who work less in accordance with what is desired, such as in terms of the level of work discipline of employees who work inappropriately such as not being on time according to the hours that have been set specify. PT Batam Teknologi Gas has a population of 212 employees. Simple random sampling technique which is a random sampling technique without regard to special criteria with a sample of 139 employees. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data processing method in this study uses SPSS 25. Based on the test results, it is stated that motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala hormat, kemuliaan dan pujian bagi Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, 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 skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
5. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam
6. Seluruh karyawan PT Batam Teknologi Gas yang telah sangat banyak membantu dalam pengisian kuisioner.
7. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang selalu mendorong, mengingatkan, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi
8. Semua sahabatku dan teman-teman seperjuangan Manajemen. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya

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

Batam, 30 Juli 2021



Zakaria
170910249



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Pembatasan Masalah.....	8
1.4 Perumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Motivasi	11
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	11
2.1.1.2 Jenis Motivasi	12
2.1.1.3 Tujuan Motivasi.....	13
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	14
2.1.1.5 Indikator Motivasi.....	14
2.1.2 Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja	18
2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja.....	18
2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3 Kinerja Karyawan	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.2 Unsur-unsur Pengukuran Kinerja Karyawan.....	21

2.1.3.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	22
2.1.3.4	Indikator Kinerja Karyawan	22
2.2	Penelitian Terdahulu	23
2.3	Kerangka Pemikiran	25
2.3.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
2.3.3	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.4	Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN.....		28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Sifat Penelitian.....	28
3.3	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	28
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	28
3.3.2	Jadwal Penelitian	29
3.4	Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel	29
3.5	Sumber Data	30
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.7	Operasional Variabel	31
3.7.1	Variabel Bebas	31
3.7.2	Variabel Terikat	33
3.8	Metode Analisis Data.....	34
3.8.1	Statistik Deskriptif	34
3.8.2	Uji Kualitas Data	35
3.8.2.1	Uji Validitas.....	35
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	35
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.8.3.1	Uji Normalitas.....	36
3.8.3.2	Uji Multikolinieritas	36
3.8.3.3	Uji Heterokedastitas.....	37
3.8.4	Uji-Pengaruh.....	37
3.8.4.1	Uji Regresi-Linear Berganda	37
3.8.4.2	Uji Determinasi (R^2)	37
3.9	Uji Hipotesis	37
3.9.1	Uji t.....	37
3.9.2	Uji F.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Hasil Penelitian	39
4.1.1	Profil Responden.....	39

4.1.1.1	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	39
4.1.1.2	Profil Responden berdasarkan Usia	39
4.1.1.3	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	40
4.1.2	Analisis Deskriptif	40
4.1.2.1	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_1).....	41
4.1.2.2	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_2)	42
4.1.2.3	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	43
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	44
4.1.5	Hasil Uji Asumsi Klasik	47
4.1.5.1	Hasil Uji Normalitas	47
4.1.5.2	Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....	48
4.1.5.3	Hasil Uji Multikolinearitas	49
4.1.5.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
4.1.6	Hasil Uji Pengaruh.....	50
4.1.6.1	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.1.6.2	Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4.1.7	Uji Hipotesis	51
4.1.7.1	Uji Parsial (Uji t).....	51
4.1.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji F)	52
4.2	Pembahasan	53
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		55
5.1	Kesimpulan	55
5.2	Saran	55
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN		
Lampiran I (Penelitian Pendukung)		
Lampiran II (Daftar Riwayat Hidup)		
Lampiran III (Surat Izin Penelitian)		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	47
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas 2020	5
Tabel 1.2	Jadwal Kehadiran PT Batam Teknologi Gas 2020	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	29
Tabel 3.2	Skala <i>Likert</i>	31
Tabel 3.3	Rentang Skala.....	35
Tabel 3.4	Kriteria penentuan multikolinearitas	36
Tabel 3.5	Kriteria penentuan uji F	38
Tabel 4.1	Profil Responden berdasarkan jenis kelamin	39
Tabel 4.2	Profil Responden berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja	40
Tabel 4.4	Tabel Rentang Skala.....	41
Tabel 4.5	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X_1)	41
Tabel 4.6	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_2)	42
Tabel 4.7	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1).....	44
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	45
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	46
Tabel 4.11	Hasil Uji Realibilitas	46
Tabel 4.12	<i>Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov</i>	48
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.15	Hasil Koefisien Regresi.....	50
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	51
Tabel 4.17	Hasil Uji t	52
Tabel 4.18	Hasil Uji F	52

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 <i>Rumus Slovin</i>	29
Rumus 3.2 Uji Validitas	35
Rumus 3.3 Uji Regresi Linear Berganda	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Basis yang ada pada perusahaan dikenal sebagai SDM dikarenakan membawa pengaruh secara langsung dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia terdiri dari seluruh individu yang berperan dalam perusahaan dan perlu diposisikan sesuai dengan posisi yang sesuai dengan individu tersebut. Pada suatu perusahaan, sumber daya manusia dijadikan sebagai posisi yang memiliki peran penting karena dalam proses pencapaian target akan secara langsung melibatkannya.

Pesatnya pengembangan pada teknologi dan ilmu pengetahuan bisa membawa pengaruh besar dalam usaha yang sedang berkembang. Diperlukan manajemen yang tepat untuk mengembangkan kegiatan ini. Perusahaan mengambil pendekatan lain untuk bertahan dan berkembang dalam bisnis mereka. Pemain komersial untuk persaingan ketat harus lebih kompetitif untuk bertahan hidup. Salah satu harapannya adalah untuk mengembangkan sejumlah besar orang yang berkualitas dan berbakat.

Karyawan dan organisasi adalah dua hal yang tidak bisa dijelaskan. Peran sumber daya manusia sangat penting baik bagi organisasi pemerintah maupun swasta. Semua organisasi bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan mereka melalui berbagai metode yang sistematis dalam program peningkatan kinerja karyawan mereka.

Sumber daya yang ada pada perusahaan akan sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas produk dan jasa perusahaan sehingga perlu aksi untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam perusahaan. Perusahaan tidak berpanduan pada dengan modal, mesin, bakuan yang digunakan melainkan manusia yang dijadikan sebagai faktor pendukung. Komitmen kami untuk memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan kami melalui motivasi. Motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

(Nurmayanti & Narlan, 2020: 430) menyatakan bahwa motivasi adalah penggerak perilaku karyawan. Pembentukan motif motivasi sangat kompleks, serumit pengembangan pada perilaku individu. Pada motivasi akan memiliki hubungan erat bersama pengembangan dalam perilaku individu tersebut dan terus berkembang. Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjalankan aktivitas organisasi. Apabila suatu perusahaan tidak memiliki motivasi maka perusahaan akan sulit untuk mencapai akan yang diinginkan karena seluruh karyawan tidak kompak dan bekerja sama demi suatu hal yang diinginkan.

Pernyataan ini juga di kuat kan oleh (Tamarindang *et al.*, 2017: 1620) Motivasi kerja merupakan keinginan kerja yang muncul dikarenakan memiliki suatu rasa ingin pada diri karyawan untuk menghasilkan integritas secara menyeluruh, pengaruh lingkungan sekitar dalam segi fisik yang di mana dorongan tersebut akan mempengaruhi seluruh perjalanan yang dijalankan.

Agar kinerja pegawai dapat berfungsi secara efektif, faktor-faktor tersebut tidak hanya didukung oleh motivasi, tetapi juga oleh disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur untuk memodifikasi atau menghukum kontrol jika

terjadi pelanggaran aturan. Displin adalah suatu latihan atau pengendalian diri secara teratur yang menunjukkan tingkat kekerabatan dalam suatu organisasi.

(Hakim & Alhakim, 2020: 25) mengkaji bahwa suatu perusahaan pasti memiliki suatu prosedur yang dijalankan demi terciptanya suasana keadaan ataupun sikap segan yang terdapat pada diri setiap individu dalam mengikuti setiap kebijakan dan ketetapan perusahaan. dalam memperbaiki sikap dan perilaku dalam hal kebijaksanaan, kemahiran dan dalam mengatasi suatu tugas. Misalnya kasus dalam pekerja yang sering tidak tepat waktu kerjanya, menyuekan prosedur-prosedur yang dimiliki perusahaan, menyuekan detail yang perlu diperhatikan dalam bekerja, berperilaku kasar kepada pelanggan, atau berperilaku tidak pantas. Saya punya kebiasaan.

Pernyataan ini juga diperkuat oleh (Nababan & Siagian, 2020: 159) menyatakan bahwa perilaku yang ada dalam individu atas suatu tindakan, aturan, tata kerja dikenal sebagai disiplin. Disiplin ini lebih dikenal sebagai suatu perilaku atau perbuatan yang telah menyesuaikan aturan perusahaan dalam aturan yang lisan ataupun tulisan.

Dalam hal ini PT Batam Teknologi Gas atau memiliki nama lain yaitu BTG. Pada perusahaan ini bersifat pada bidang yang menyediakan gas-gas industri dengan sertifikat ISO-9001. Perusahaan sudah didirikan sejak 1996 dengan nama PT Batam Tata Indah dan melakukan perubahan menjadi BTG sejak 2004. Sejak tahun 2004 perusahaan berubah nama menjadi PT Batam Teknologi Gas. Perusahaan yang berlokasi di Jalan Brigjen Katamso, Tanjung Uncang, lokasi yang strategis dimana dekat industri galangan kapal dan berada dekat

dengan lepas pantai, dengan itu maka layanan dan produk bisa mendukung industri yang berada di area lepas pantai, galangan kapal, konstruksi perpipaan, fabrikasi baja serta bengkel dan industri lainnya. Basis aktivitas memudahkan perusahaan dalam pengiriman produk ke konsumen menjadi lebih cepat dan efisien. Pihak perusahaan akan melakukan respon segera terhadap permintaan dan pertanyaan dari pihak konsumen. Dengan tanggung jawab dan perhatian dari perusahaan dalam mendukung efisiensi dan produktivitas atas keinginan pihak perusahaan dapat mendapat dukungan dan rasa percaya dari pelanggan sebagai penyuplai produk yang berkomitmen dan terpercaya.

Pada suatu perusahaan biasanya masalah yang muncul seringkali karyawan tidak memiliki motivasi kerja, penyebab rendahnya motivasi karyawan adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan yang menjadikan karyawan tidak mendapat dorongan semangat kerja. Di perusahaan ini ada beberapa aspek yang menyebabkan motivasi kerja karyawan menurun adalah tidak adanya umpan balik yang positif dari atasan dan dukungan untuk karyawan, mengakibatkan berkurangnya motivasi pada karyawan sehingga tidak bisa menyelesaikan target pekerjaan yang sudah di berikan karena rendahnya motivasi kerja karyawan yang di berikan oleh perusahaan. Ada juga kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan kurangnya kesadaran diri dari karyawan juga menjadi aspek yang menyebabkan kinerja pada karyawan menurun. Di PT Batam Teknologi Gas pemberian motivasi kerja terhadap karyawan masih belum terlaksanakan secara menyeluruh dikarenakan banyaknya jumlah karyawan yang ada di PT Batam Teknologi Gas. Besar kecil pemberian

motivasi yang dibagikan oleh perusahaan juga menjadi suatu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Berikut ini adalah data Target Kinerja karyawan di periode Januari - Juni periode 2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas 2020

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	100%	95%
2	Februari	100%	93%
3	Maret	100%	92%
4	April	100%	91%
5	Mei	100%	89%
6	Juni	100%	88%

Sumber : Personalia PT Batam Tekonologi Gas, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dibuktikan bahwa tingkat target kerja karyawan PT Batam Teknologi Gas menurun, hal ini dibuktikan bahwa masih kurangnya motivasi dari karyawan. Dilihat dari setiap bulannya realisasi target setiap bulannya masih belum bisa mencapai target pekerjaan dengan sempurna. Di bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020 dapat dibuktikan berdasarkan data yang di peroleh yaitu dibulan Januari realisasi target kerja yang berada di angka 95%, dibulan Februari realisasi target kerja yang berada di angka 93%, dibulan Maret realisasi target kerja yang berada di angka 92%, dibulan April realisasi target kerja yang berada di angka 91%, dibulan Mei realisasi target kerja yang berada di angka 89% dan terakhir dibulan Juni realisasi target kerja yang berada di angka 88%. Dari data tersebut Dapat dibuktikan realisasi target kerja tertinggi berada di bulan Januari yaitu 95% dan realisasi target kerja terendah berada di bulan Juni yaitu 88%, dengan begitu realisasi target kerja yang dicapai oleh

karyawan cenderung menurun dan masih tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Selain dari aspek motivasi kerja pada karyawan, terdapat beberapa permasalahan yang ada dalam perusahaan Batam Teknologi Gas seperti dalam segi kinerja pada karyawan yang bekerja kurang sesuai dengan apa yang diinginkan seperti dalam segi tingkat disiplin kerja karyawan yang kerja tidak sesuai dengan aturan yang ada dalam perusahaan seperti tidak tepat waktu sesuai jam yang sudah di tentukan, izin dengan berbagai alasan dan karyawan yang tiba-tiba absen tidak masuk kerja tanpa memberikan informasi yang jelas. Pada peraturan yang ada masih belum memiliki kepastian atas aturan yang ada sehingga membuat karyawan jadi sesuka hati untuk menjalankan pekerjaan tanpa memperhatikan apakah hal tersebut benar atau salah. Pada tabel dibawah ini yaitu jadwal kehadiran pekerja pada PT Batam Teknologi Gas sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jadwal Kehadiran PT Batam Teknologi Gas 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi tahun 2020				
			Kerterlambatan	Tidak Masuk Kerja			
				Sakit	Izin	Alpha	Total
1	Januari	212	37	12	14	4	30
2	Februari	212	39	10	10	3	23
3	Maret	212	42	11	16	6	33
4	April	212	43	13	12	4	29
5	Mei	212	45	10	30	9	49
6	Juni	212	46	16	15	4	35

Sumber : Personalia PT Batam Teknologi Gas, 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dibuktikan tingkat disiplin karyawan PT Batam Teknologi Gas masih cukup rendah, hal ini dibuktikan dengan bahwa masih minimnya kedisiplinan dari karyawan di PT Batam Teknologi Gas. Setiap

bulannya masih sangat tingginya angka absensi dari karyawan yang tidak hadir datang bekerja dan datang terlambat. Pada bulan Januari sampai dengan bulan Juni 2020 dapat di buktikan berdasarkan data yang ada di atas yaitu pada bulan Januari dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 37/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 30 karyawan, dibulan Februari dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 39/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 23 karyawan, dibulan Maret dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 42/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 33 karyawan, di bulan April dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 43/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 29 karyawan, di bulan Mei dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 45/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 49 karyawan dan di bulan Juli dengan total karyawan 212 keterlambatan pada karyawan sebanyak 46/kali dan karyawan yang tidak masuk kerja berjumlah 35 karyawan. Dari data di atas dapat dibuktikan bahwa keterlambatan paling sedikit sebanyak 37/kali dibulan Januari dan keterlambatan yang terbanyak sebanyak 46/kali di bulan Juni dengan selisih total 9 karyawan. Dari jumlah karyawan yang tidak masuk kerja yang paling sedikit berjumlah 23 karyawan di bulan Februari dan jumlah karyawan yang tidak masuk kerja paling banyak berjumlah 49 karyawan di bulan Mei. Yang menjadi permasalahan pada karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja akan menjadikan karyawan kurang disiplin dalam bekerja dan akan membuat kinerja perusahaan menurun.

Pembahas yang dibahas membuat penulis memiliki ketertarikan untuk menjalankan penindakan lebih mendalam mengenai **"PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BATAM TEKNOLOGI GAS"**

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang ada pada yaitu sebagai berikut ini:

1. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai.
2. Atasan kurang memberikan motivasi kepada karyawan
3. Karyawan yang sering terlambat dan tidak masuk kerja
4. Tingkat kinerja karyawan di perusahaan menurun.

1.3 Pembatasan Masalah

Pada penelitian ini dilakukan batasan masalah agar penelitian dapat dijalankan sesuai dengan apa yang diinginkan. Batasan masalah yang ada pada penelitian yaitu:

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Batam Teknologi Gas
3. Responden yang diteliti adalah karyawan yang bekerja di PT Batam Teknologi Gas

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang dapat dikutip yaitu:

1. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi motivasi pada PT Batam Teknologi Gas?
2. Apakah kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja pada PT Batam Teknologi Gas?
3. Apakah kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja pada PT Batam Teknologi Gas?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dijalankan memiliki maksud agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu:

1. Agar dapat memberikan penjelasan apakah kinerja karyawan dipengaruhi motivasi pada PT Batam Teknologi Gas
2. Agar dapat memberikan penjelasan apakah kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja pada PT Batam Teknologi Gas
3. Agar dapat memberikan penjelasan apakah kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi motivasi dan disiplin kerja pada PT Batam Teknologi Gas

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian tentunya memiliki manfaat yang diteliti, pada penelitian ini manfaat dari penelitian dapat dibagi menjadi teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis pada penelitian yaitu :

1. Penambahan wawasan atas variabel yang diteliti merupakan Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Dapat dijadikan panduan dasar bagi pihak yang ingin mengetahui informasi pada perusahaan manufaktur yang telah dibahas pada penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Pada penelitian yang dikaji memiliki manfaat praktis seperti berikut:

1. Bagi perusahaan
Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan untuk menjadi referensi dalam mencapai hasil yang diharapkan untuk PT Batam Teknologi Gas
2. Bagi Akademi
Penelitian ini bermanfaat bagi Universitas Putera Batam dan dapat bertindak sebagai pedoman untuk penilaian akademik dan sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian

Motivasi dikenal sebagai suatu dorongan yang berasal rangsangan dari segi luar seperti dalam bentuk bukan benda dan benda sehingga terciptanya dorongan kepada individu tertentu. Dalam proses memenuhi kebutuhan hidup individu diperlukan adanya suatu motivasi agar terciptanya pemenuhan tersebut (Budianto, 2020: 198). Kebutuhan hidup yang tidak mencapai apa yang diinginkan membuat individu merasa khawatir, hal tersebut mengakibatkan individu tersebut lebih ingin mencapai dan melakukan peningkatan pada motivasi sehingga hidup menjadi sesuai apa yang diinginkan.

Proses memenuhi kepuasan kebutuhan individu perlu melakukan tindakan yang sesuai dengan keinginan dan niat menjalankannya, disebut sebagai motivasi. Kebutuhan yang dibutuhkan membuat individu harus lebih aktif dan rajin dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya motivasi yang besar maka dalam proses menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memiliki potensi besar untuk mencapai apa yang telah ditetapkan (Jeffrey & Dinata, 2017: 7302).

Menurut (Suhardi, 2019: 298) motivasi merupakan kekuatan yang timbul dari dalam diri ataupun dari luar diri seseorang yang menimbulkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang di inginkan. Terdapat pandangan lain

dari (Tetuko & Winarningsih, 2017: 4) menyatakan bahwa suatu kondisi yang bermaksud agar dapat melakukan pergerakan pada karyawan sehingga dapat menjalankan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan dengan maksud memperlancar perusahaan dalam mengapai target.

(Hanafi & Yohana, 2017: 77) melampirkan bahwa motivasi dikenal merupakan sejenis interaksi awal agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan sehingga terciptanya rasa kepuasan dan dalam proses tersebut. Proses pencapaian tujuan ini akan mengakibatkan adanya rasa tegang karena memiliki potensi tidak memenuhi keinginan tersebut. Menurut (Hasibuan & Bahri, 2018: 75) suatu dorongan yang bermaksud agar dapat memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga secara efektif dan efisien mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan. Faktor yang membawa pengaruh dalam tingkat gairah dan semangat kerja dikenal sebagai motivasi karena memiliki peran aktif dalam memengaruhinya (Wasiman, 2018: 20).

Penyimpulan yang diambil dari pengertian di atas menyatakan motivasi adalah suatu aksi yang dilakukan dengan maksud agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan sehingga terciptanya rasa kepuasan. Dalam proses memenuhi kebutuhan hidup individu diperlukan adanya suatu motivasi agar terciptanya pemenuhan tersebut.

2.1.1.2 Jenis Motivasi

Menurut pandangan (Hasibuan & Bahri, 2018: 75) terdapat jenis-jenis motivasi yang dapat diketahui:

1. Jenis positif

Atasan memotivasi bawahan nya langsung melalui pemberian bersifat insentif berupa barang terhadap individu yang telah menjalankan kegiatannya secara produktif sesuai dengan standarnya. Sifat positif ini membuat karyawan semakin semangat untuk melakukan peningkatan karena hal tersebut bersifat apresiasi dari hasil produktivitas kerja. Jenis material seperti :

- a. Sifat insentif, maksud sebagai jenis dorongan yang dikenal dengan sifar dana atau barang berharga yang setara uang. Insentif ini diberikan diluar dari gaji dan lebih dikenal sebagai bonus tambahan yang dimiliki apabila mencapai target.
- b. Sifat bukan insentif, berupa sejenis apresiasi yang tidak dapat diukur dengan nominal atau *value* yang dimiliki.

2. Sifat negatif, atasan memotivasi bawahan nya langsung dengan sebuah ancaman atau tuntutan agar kegairahan karyawan dalam bekerja dapat mengalami peningkatan dalam jangka pendek. Hal tersebut karena karyawan memiliki rasa trauma untuk ditegur atau diberikan penalty. Jenis tersebut perlu dihindari karena dapat mengakibatkan efek negatif dalam proses pencapaian kinerja karyawan yang bersifat jangka panjang.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Dalam motivasi terdapat beberapa tujuan menurut (Tamarindang *et al.*, 2017: 1601) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas pekerja

2. Melakukan peningkatan dalam kepuasan kerja dan moral pekerja
3. Melakukan peningkatan kesejahteraan pekerja
4. Meningkatkan kesetabilan kinerja pada pekerja.

2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor-faktor yang bisa pengaruhi variabel tersebut diungkapkan oleh (Septyanto & Pertiwi, 2020: 26) sebagai berikut:

1. Motivasi instinsik, merupakan jenis yang bersifat aktif dan dapat berfungsi tanpa memerlukan adanya rangsangan luar dikarenakan pada seseorang yang telah memberikan pendorongan dalam menjalankannya.
2. Motivasi ekstrinsik, merupakan jenis yang bersifat aktif individu dan memiliki fungsi dikarenakan ada dorongannya dalam individu seseorang.

2.1.1.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang ada dalam pengujian ini dikutip dari (Nababan & Siagian, 2020: 159) sebagai berikut:

1. **Kebutuhan fisik**
Memberikan bonus, gaji, jaminan transportasi, jaminan dana untuk makan dan fasilitas tempat tinggal serta lainnya.
2. **Kebutuhan sosial**
Melakukan interaksi bersama individu lainnya yang ada diantara kelompok tersebut agar terciptanya penerimaan dalam proses mencintai dan dicintai.
3. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Terdapat penjaminan yang bersifat social berupa jaminan pension, asuransi baik kecelakaan dan kesehatan serta kebutuhan dalam pencapaian keselamatan kerja.

4. Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan

Ditujukan pada kebutuhan untuk mendorong untuk menyerahkan semua kepandaian, kemampuan, potensi dan keterampilan yang dimiliki. Proses memenuhi bermaksud agar bisa diselenggarakan dalam perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan.

5. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan yang dikenal dengan *value* yang didasarkan dalam kemampuan yang dimiliki seperti kebutuhan dalam menghargai dan menghormati rekan kerja dan pemimpin terhadap kinerjanya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian

Menurut (Jeffrey & Dinata, 2017: 7302) menyatakan bahwa suatu tindakan yang berjalan sesuai prosedur dianggap sebagai disiplin. Disciplina merupakan bahasa latin dalam disiplin yang berupa edukasi dan pelatihan yang berjalan sesuai tingkat pengukuran sopan santun dan rohani. Tingkah laku, etika, sikap dan perbuatan yang berjalan seperti aturan-aturan yang ada dalam perusahaan baik bersifat aturan dalam tulisan atau verbal. Aturan-aturan yang ada dapat berupa tingkat telat bekerja, kesesuaian jam bekerja, dan tingkat kehadiran karyawan. Hal tersebut apabila dijalankan tidak sesuai dengan aturan yang ada maka karyawan dinyatakan tidak disiplin.

(Mashudi *et al.*, 2020: 320) berpandangan bahwa tingkah laku dan pembuatan individu serta masyarakatkan terpaparkan dalam sikap dan mental sesuai dengan aturan yang ada pada perusahaan dengan maksud agar tercapainya hal-hal yang diinginkan dikenal sebagai disiplin. Disiplin kerja dikenal sebagai suatu prosedur yang berjalan dalam sebuah organisasi tanpa memasukan masalah pribadi dan bersifat professional agar menghindari kemungkinan terjadinya tidak tercapainya tujuan perusahaan (Hakim & Alhakim, 2020: 25).

Menurut (Gabriela *et al.*, 2018: 4435) disiplin kerja adalah suatu potensi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan benar, sesuai aturan yang ada tanpa melakukan pelanggaran pada aturan ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dari penjelasan yang sudah ada di atas bisa di artikan bahwa disiplin melambangkan sebagai sikap minat dan perilaku yang menampilkan tahap kesetiaan dan bertanggung jawab terhadap berbagai pedoman yang bertindak memperbaiki pelanggaran kebijakan dalam kelompok mengikuti setiap kebijakan yang ditetapkan.

Menurut pandangan (Nababan & Siagian, 2020: 159) disiplin membuat suatu suasana keadaan ataupun sikap segan yang terdapat pada diri setiap individu dalam mengikuti setiap kebijakan dan ketetapan perusahaan dalam memperbaiki sikap dan perilaku dalam hal kebijaksanaan, kemahiran dan dalam mengatasi suatu tugas.

Penyimpulan yang ada pada variabel disiplin kerja menyatakan istilah yaitu tingkah laku yang dijalankan individu serta masyarakatkan terpaparkan aturan yang ada pada perusahaan dengan maksud agar tercapainya hal-hal yang

diinginkan. Proses tersebut terciptanya kebijakan dan ketetapan perusahaan dalam memperbaiki sikap dan perilaku.

2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut pandangan (Pramularso, 2017: 173) ada lima jenis disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin diri

Perilaku yang disusun dikendalikan pada kemauannya dapat membuktikan bukti dan manifestasi melalui kewajiban individu yang memahami serta harus menerima dan mengakui nilai-nilai yang ada dimiliki diluar dirinya.

2. Disiplin Kelompok

Kepatuhan dan ketaatan pada kebijakan organisasi yang berlaku, serta dapat mengelola diri dari tekanan keperluan dalam pencapaian tertentu, juga menjaga kestabilan dalam kelompok dan melaksanakan keputusan organisasional.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan sikap yang di harapkan dapat menekan karyawan agar mengikuti dan menaati berbagai peraturan yang sudah di setujui.

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan sikap seseorang atau tindakan individu dalam mengatasi dan bertindak terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan terhadap peraturan-peraturan yang sudah di setujui.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman atau sanksi berat terhadap karyawan yang sudah sering melakukan kesalahan yang berulang-ulang.

2.1.2.3 Tujuan Disiplin Kerja

Terdapat tiga tujuan disiplin menurut pandangan (Syarkani, 2017: 368) yaitu sebagai berikut:

1. Memberi sifat konsisten, tujuan pokok ialah memastikan bahwa perilaku pekerja sesuai dengan peraturan-peraturan perusahaan.
2. Mewujudkan hubungan yang sinergis antara atasan dengan bawahan, tujuan pokok ialah mewujudkan atau menjaga rasa saling menghormati dan rasa saling percaya terhadap atasan dan bawahan.
3. Meningkatkan produktifitas pekerja, tujuan utamanya ialah mendukung pekerja menjadi lebih berhasil atau sukses dan mengarahkan pada pencapaian yang lebih tinggi,

2.1.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Kedisiplinan menjadi perilaku pada seseorang yang mentaati peraturan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Azwar, 2016: 6) yaitu:

1. Potensi yang dimiliki individu dalam membandingkan kapabilitas yang dimiliki.
2. Teladan pemimpin di jadikan anutan bagi bawahan.

3. Gaji atau bonus secara langsung membawa pengaruh dalam peningkatan disiplin kerja.
4. Keadilan untuk semua karyawan dari atasan
5. Pengawasan mendalam dari atasan untuk menaikan kedisiplinan karyawan.
6. Sanksi hukuman yang dijatuhkan kepada pekerja apabila melakukan pelanggaran pada aturan dalam organisasi.
7. Ketegasan dari atasan untuk menerapkan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran pada aturan dalam organisasi.
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis dari atasan kepada karyawan.

2.1.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Teori (Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) menyatakan indikator pada variabel ini adalah:

1. Aturan atas jangka bekerja yang sesuai dengan jam kerja, *break time*, jam pulang dan lainnya.
2. Aturan atas pakaian yang layak saat menjalankan pekerjaan
3. Aturan atas cara berhubungan bersama sesama teman dalam bekerja
4. Aturan mengenai kebijakan yang sudah di tetapkan oleh kantor kepada pekerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian

(Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) menyatakan job performance dikenal sebagai kinerja yang ada dalam pekerjaan dengan fungsi bermaksud agar dapat

mengetahui apresiasi kerja yang telah dilakukan oleh individu dan juga pengukuran kuantitas dan kualitas kerja dari hasil pekerjaan yang dijalankan. Sesuatu yang digunakan untuk menilai atas untuk pertimbangan metode prosedur presentasi usaha yang dikerjakan perusahaan yang sudah berjalan secara teratur dengan mempunyai tujuan yang sesuai dengan harapan dikenal sebagai kinerja karyawan.

Menurut (Ghozali, 2017: 133) kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dengan ketentuan yang ada yang akhirnya berlangsung dengan memberikan hasil yang baik dan juga memberikan imbak hasil yang memuaskan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi pekerjaan yang diselesaikan karyawan tersebut.

(Astutik, 2017: 148) kinerja suatu kelompok adalah penambahan kinerja kepada semua orang yang bekerja di internal organisasi tersebut, dengan kata lain upaya peningkatan kinerja suatu kelompok di lihat melalui hasil kinerja masing-masing individu. Dari penjelasan di atas bisa di artikan bahwa kinerja merupakan standar pelaksanaan kinerja organisasi yang disebabkan oleh prestasi pekerja wajib ditingkatkan secara konsisten dalam usaha pemantauan dan meningkatkan prestasi organisasi.

Menurut (Wibowo, 2018: 5) kinerja merupakan kemampuan dalam pencapaian kinerja yang diperoleh seorang karyawan melalui usaha dan kemampuan atas usaha yang di lakukan oleh karyawan ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut. Kinerja merupakan suatu hasil yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-

indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam giliran tertentu (Pramularso, 2017: 172).

Penjelasan di atas mengenai kinerja karyawan dan kesimpulan yang ada yaitu suatu pengukuran yang jatuh pada karyawan dengan maksud agar dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut saat bekerja. Prestasi kerja menjadi standar pelaksanaan kinerja organisasi dan wajib ditingkatkan secara konsisten dalam usaha pemantauan dan meningkatkan prestasi organisasi.

2.1.3.2 Unsur-unsur Pengukuran Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa unsur-unsur pengukuran kinerja karyawan menurut (Hasibuan & Bahri, 2018: 73) sebagai berikut:

1. Prestasi
Penilaian dari pekerjaan dari kuantitas dan kualitas yang di pengaruh oleh karyawan.
2. Disiplin
Penilaian dalam mengikuti pedoman yang dibuat dan mengerjakan pekerjaan seseuai dengan arahan yang sudah di berikan.
3. Inovatif
Penilaian kapasitas kepada karyawan untuk mengembangkan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif.
4. Kolaborasi
Penilaian dari kerja sama dan partisipasi karyawan secara vertikal maupun horizontal agar dapat mendapatkan hasil kerja yang efektif.
5. Koneksi

Penilaian dalam melaraskan berbagai macam kriteria komponen dalam menciptakan strategi manajerial yang baik.

6. Tanggung Jawab

Penilaian ketersediaan pekerja untuk melakukan pertanggung jawaban atas tindakan, hasil kerja, fasilitas, dan perilaku dalam bekerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada 5 faktor yang bisa pengaruhi motivasi diungkapkan oleh (Jufrizen, 2018: 408) sebagai berikut:

1. Efisiensi dan efektifas
2. Tanggung jawab
3. Peraturan
4. Gagasan
5. Komunikasi

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diangkat dari pandangan (Safitri, 2018: 199) sebagai berikut:

1. Kuantitas
Bagaimana tingkah laku setiap karyawan mengerjakan apa yang sebaiknya di kerjakan
2. Kualitas
Berapa kecepatan dan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam sehari kerja
3. Keandalan

Bagaimana keandalan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan.

4. Kehadiran

Berapa jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan masa kerja

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis mengutip dua belas jurnal penelitian sebagai penjelasan lebih mendalam dan lebih memberikan keyakinan atas penelitian yang dijalankan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisi	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Azwar, 2016)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Gaya Kepemimpinan X ₂ = Komunikasi X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan
2.	<i>The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence on Employee Performance</i> (Jeffrey & Dinata, 2017)	Y = <i>Employee Performance</i> X ₁ = <i>Work Motivation</i> X ₂ = <i>Work Discipline</i> X ₃ = <i>Competence</i>	Analisis Regresi Berganda	1. <i>Employee performance</i> secara parsial dipengaruhi oleh <i>work motivation</i> . 2. <i>Employee performance</i> secara parsial dipengaruhi oleh <i>work discipline</i>
3.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan (Pramularso, 2017)	Y = <i>Employee Performance</i> X = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja
4.	Pengaruh Motivasi, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrosida Gresik (Tetuko & Winarningsih, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi X ₂ = Insentif X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Pada PT. Petrosida Gresik, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi 2. Pada PT. Petrosida Gresik, kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado (Tamarindang <i>et al.</i> , 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Kepemimpinan X ₂ = Motivasi X ₃ = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. Pada Bank BNI Cabang Manado, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi 2. Pada Bank BNI Cabang Manado, kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

(Lanjutan) Tabel 2.1

6.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. (Syarkani, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X = Disiplin Kerja	Analisis Regresi Sederhana	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
7.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya (Farizki & Wahyuwati, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Berganda	RSU. Bhakti Rahayu Surabaya memiliki kinerja karyawan yang dipengaruhi signifikan dan positif oleh motivasi kerja.
8.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar (Ghozali, 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Kepuasan Kerja X ₃ = Kemampuan Kerja	Analisis Regresi Berganda	Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar memiliki kinerja pegawai yang dipengaruhi secara simultan signifikan oleh motivasi kerja
9.	Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado (Cesilia <i>et al.</i> , 2017)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Disiplin Kerja X ₂ = Perencanaan Karir X ₃ = Kompetensi	Analisis Regresi Berganda	Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado memiliki kinerja karyawan yang secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
10.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado (Tamba <i>et al.</i> , 2018)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Disiplin Kerja X ₂ = Loyalitas	Analisis Regresi Berganda	PT. Columbindo Perdana Cabang Manado memiliki kinerja karyawan yang secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
11.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Suhardi, 2019)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Lingkungan Kerja X ₃ = Kompensasi	Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) melalui program AMOS	Kinerja karyawan secara parsial dipengaruhi oleh disiplin kerja.
12.	Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo (Mashudi <i>et al.</i> , 2020)	Y = Kinerja Karyawan X ₁ = Motivasi Kerja X ₂ = Kedisiplinan Kerja X ₃ = Lingkungan Kerja	Analisis Regresi Berganda	1. PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo memiliki kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi 2. PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo memiliki kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Sumber: Peneliti terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam pemberian motivasi dari perusahaan kepada pekerjanya secara konsisten dan komitmen akan berdampak pada kinerja karyawan menjadi lebih baik dan dapat membentuk kedisiplinan kerja kepada karyawan dan menambah inovasi dan efisiensi pada kinerja karyawan.

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Wibowo, 2018: 179) menyatakan bahwa pada diri individu akan memiliki motivasi dasar yang kemungkinan dipengaruhi oleh berbagai factor. Faktor tersebut memerlukan organisasi untuk memberikan arahan ada pekerja agar terciptanya motivasi diri yang kuat sehingga tercapai rasa ingin bekerja yang benar dan rasa ingin membangunkan diri menjadi orang yang dapat berguna bagi orang sekitar. Perlu dilakukan penghindaran sifat saling menjatuhkan sesama teman kerja karena dalam suatu organisasi dibutuhkan kerja sama yang kuat sehingga tercapainya kinerja karyawan yang maksimal dan tentunya perlu berdasarkan pengawasan manajemen perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

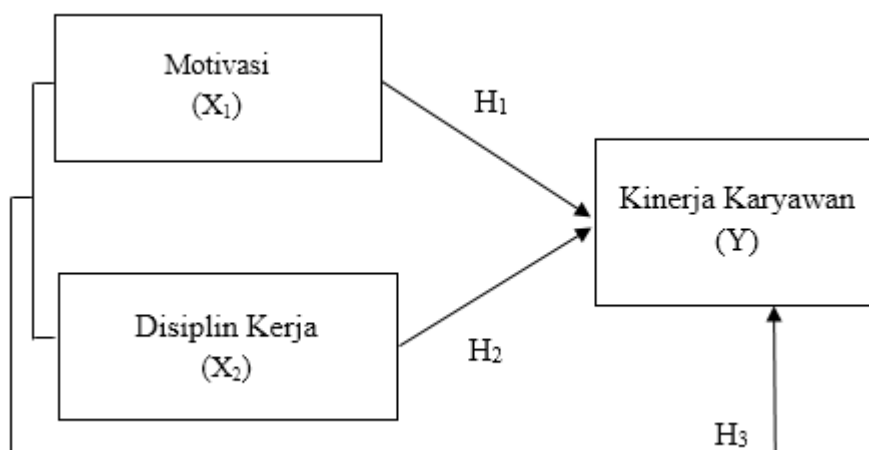
(Syafarina, 2017: 7) berpandangan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja bermaksud agar manajemen yang dimiliki perusahaan seperti SDM dapat berjalan baik sehingga terciptanya kinerja yang maksimal. Disiplin kerja adalah suatu potensi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan benar, sesuai aturan yang ada tanpa melakukan pelanggaran pada aturan ditetapkan oleh pihak perusahaan. disiplin melambangkan sebagai sikap minat dan perilaku yang menampilkan tahap

kesetiaan dan bertanggung jawab terhadap berbagai pedoman yang bertindak memperbaiki pelanggaran kebijakan dalam kelompok mengikuti setiap kebijakan yang ditetapkan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

(Endang & Sari, 2019: 6) memaparkan bahwa motivasi dan disiplin kerja akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan jika dilakukan dengan baik dan konsisten, dengan adanya dorongan dari motivasi dan tuntutan disiplin kepada karyawan maka akan berdampak baik kepada organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang lebih optimal lagi.

Pada penjelasan yang sudah ada di atas maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan pola referensi yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Kerangka berpikir yang ada maka hipotesis pada penelitian dapat dinyatakan seperti:

H₁ : Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas dipengaruhi oleh motivasi

H₂ : Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas dipengaruhi oleh disiplin kerja

H₃ : Kinerja Karyawan PT Batam Teknologi Gas secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif pada penelitian ini dipilih sebagai jenis penelitian. Penelitian ini bermaksud melakukan penelitian sesuai dengan data yang dimiliki berupa kuesioner atau data lainnya, Penelitian kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian yang dikaji dengan arti merupakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner dan dilakukan pengolahan pada aplikasi SPSS (Sugiyono, 2016:7).

3.2 Sifat Penelitian

Dasar dalam melakukan penelitian yaitu memerlukan melakukan desain. Desain penelitian dikenal sebagai salah satu model atau kerangka yang dipakai saat menjalankan penelitian (Radjab & Jaman, 2017:86). Pada desain ini akan memaparkan prosedur-prosedur dengan tujuan agar dapat mengetahui data-data yang akan digunakan dalam proses penyusunan hingga menyelesaikan penelitian. Penelitian memiliki desain kausalitas yang memiliki tujuan untuk menanggapi apakah terdapat hubungan antar variabel yang diteliti.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

PT Batam Teknologi Gas berlokasi tepat pada Tanjung Uncang.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Menentukan judul penelitian					
Mencari data yang mendukung					
Menyusun data yang ada					
Mempaparkan kuesiuner					
Membagikan kuesiuner					
Melakukan pengumpulan atas pembagian					
Menjalankan olah data yang terkumpul					
Melakukan penyusunan terakhir					

Sumber :Penulis (2021)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Pada sebuah penelitian, populasi dikenal sebagai objek penelitian yang berskala besar dan berkualitas sesuai dengan masalah yang ada. Populasi penelitian adalah keseluruhan objek penelitian dengan kriteria-kriteria berciri khas menyerupai dan tinggal bersama dengan mempunyai kelebihan untuk melakukan reproduksi didalam (Sugiyono, 2016: 80). Penulis menggunakan 212 karyawan perusahaan Batam Teknologi Gas sebagai populasi penelitian.

3.4.2 Sampel

Sampel dikenal sebagaibagian dari populasiyang dikutip dari Sugiyono (2016: 81). Teknik *simple random sampling* terpilih sebagai teknik sampel dalam studi yang dikaji dengan penegertian adalah teknik yang diambil secara langsung dengan acakan tanpa perlu melakukan pemilihan atas persyaratan tertentu. Penulis menggunakan teori *Slovin* sebagai teknik pengambilan sampel. Berikut rumusnya:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber : (Radjab & Jaman, 2017:103)

Hasil atas perhiungan rumus di atas sebagai berikut:

$$n = \frac{212}{1 + N\alpha^2}$$

$$n = \frac{212}{1 + 212 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{212}{1,53}$$

$$n = 138,5 \text{ sampel}$$

Dari perhitungan sampel dengan rumus slovin mendapatkan hasil sebesar 138,5 dan dibulatkan menjadi 139 sampel pada penelitian ini.

3.5 Sumber Data

Penelitian yang dijalankan ini bersifat kuantitatif dimana akan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Kuesioner tersebut termasuk data primer dalam penulisan penelitian ini. Penelitian yang dijalankan ini juga menggunakan data sekunder yaitu data yang dimiliki dari beberapa sumber seperti buku dan jurnal. Sumber data menjadi salah satu permasalahan dalam memilih penelitian yang akan dijalankan, seperti penelitian yang memiliki sifat kuantitatif akan lebih kearah menjelaskan sedangkan kualitatif lebih kearah memahami (Radjab & Jaman, 2017:109).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa teknik dalam proses mengumpulkan pendataan pada penelitian ini yaitu (Sugiyono, 2016: 92):

1. *Interview* (Wawancara)
2. Observasi
3. Kuesioner (Angket)

Skala *likert* dipilih sebagai jenis skala dalam studi ini dengan pengukuran seperti:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Keterangan	Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2016: 93)

3.7 Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Bebas

Variabel yang dikenal sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat pada penelitian yang dijalankan (Sugiyono, 2016: 39).

1. Motivasi

Proses memenuhi kepuasan kebutuhan individu perlu melakukan tindakan yang sesuai dengan keinginan dan niat menjalankannya, disebut sebagai motivasi. Kebutuhan yang dibutuhkan membuat individu harus lebih aktif dan rajin dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan dengan adanya motivasi yang besar maka dalam proses

menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memiliki potensi besar untuk mencapai apa yang telah ditetapkan (Jeffrey & Dinata, 2017: 7302).

Indikator motivasi yang ada dalam pengujian ini dikutip dari (Nababan & Siagian, 2020: 159) sebagai berikut:

- a. **Kebutuhan fisik**
Memberikan bonus, gaji, jaminan transportasi, jaminan dana untuk makan dan fasilitas tempat tinggal serta lainnya.
- b. **Kebutuhan sosial**
Melakukan interaksi bersama individu lainnya yang ada diantara kelompok tersebut agar terciptanya penerimaan dalam proses mencintai dan dicintai.
- c. **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**
Terdapat penjaminan yang bersifat social berupa jaminan pension, asuransi baik kecelakaan dan kesehatan serta kebutuhan dalam pencapaian keselamatan kerja.
- d. **Kebutuhan dorongan dalam mencapai tujuan**
Ditujukan pada kebutuhan untuk mendorong untuk menyerahkan semua kepandaian, kemampuan, potensi dan keterampilan yang dimiliki. Proses memenuhi bermaksud agar bisa diselenggarakan dalam perusahaan dalam penyelenggaraan pelatihan.
- e. **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan yang dikenal dengan *value* yang didasarkan dalam kemampuan yang dimiliki seperti kebutuhan dalam menghargai dan menghormati rekan kerja dan pemimpin terhadap kinerjanya.

2. Disiplin Kerja

Menurut (Gabriela *et al.*, 2018: 4435) disiplin kerja adalah suatu potensi yang dimiliki individu dalam menjalankan pekerjaannya dengan benar, sesuai aturan yang ada tanpa melakukan pelanggaran pada aturan ditetapkan oleh pihak perusahaan. Dari penjelasan yang sudah ada di atas bisa diartikan bahwa disiplin melambangkan sebagai sikap minat dan perilaku yang menampilkan tahap kesetiaan dan bertanggung jawab terhadap berbagai pedoman yang bertindak memperbaiki pelanggaran kebijakan dalam kelompok mengikuti setiap kebijakan yang ditetapkan.

Disiplin kerja pada penelitian memiliki indikator yang diambil menurut pandangan (Tetuko & Winarningsih, 2017: 7) sebagai berikut:

- a. Aturan atas jangka bekerja yang sesuai dengan jam kerja, *break time*, jam pulang dan lainnya.
- b. Aturan atas pakaian yang layak saat menjalankan pekerjaan
- c. Aturan atas cara berhubungan bersama sesama teman dalam bekerja
- d. Aturan mengenai kebijakan yang sudah ditetapkan oleh kantor kepada pekerja.

3.7.2 Variabel Terikat

Menurut (Wibowo, 2018: 5) kinerja merupakan kemampuan dalam pencapaian kinerja yang diperoleh seorang karyawan melalui usaha dan

kemampuan atas usaha yang dilakukan oleh karyawan ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang sudah ditugaskan dan diserahkan kepada karyawan tersebut.

Adapun indikator kinerja karyawan pada penelitian ini diangkat dari pandangan (Safitri, 2018: 199) sebagai berikut:

1. Kuantitas

Bagaimana tingkah laku setiap karyawan mengerjakan apa yang sebaiknya di kerjakan

2. Kualitas

Berapa kecepatan dan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya dalam sehari kerja

3. Keandalan

Bagaimana keandalan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa melakukan kesalahan.

4. Kehadiran

Berapa jumlah kehadiran karyawan dalam sebulan masa kerja

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistika ini dikenal sebagai jenis data yang telah digambarkan secara dasar agar memberikan kemudahan untuk melakukan analisa pada data. Pada tabel 3.2 dibawah ini menjelaskan rentang skala dalam pengukuran data yang terkumpul (Sugiyono, 2016: 147):

Tabel 3.3 Rentang Skala

Rentang Kategori Skor/Skala Kategori	Kriteria
4,21-5,00	Sangat baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Tidak baik
1,00-1,80	Sangat tidak baik

Sumber : (Sugiyono, 2016: 147)

3.8.2 Uji Kualitas Data

Berikut uji reliabilitas dan validitas yang dilakukan (Sugiyono, 2016: 121):

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji ini dijalankan dengan melakukan korelasi antar skor yang dimiliki pada setiap pernyataan. Adapun rumus *Pearson Product Moment* yang digunakan seperti (Sugiyono, 2016: 121):

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas

Sumber : (Sugiyono, 2016: 121)

Nilai r dengan hasil r tabel terjadi perbandingan dimana(n-2) dengan kriteria seperti:

1. Dikatakan valid apabila $r_{tabel} < r_{hitung}$
2. Dikatakan tidak valid apabila $r_{tabel} > r_{hitung}$

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Penghitungan reliabilitas dapat dijalankan melalui beberapa fungsi, yaitu masalah yang dinyatakan secara tepat. Uji ini dijalankan bermaksud agar menguji kembali dengan melakukan pembedaan atas pernyataan yang dijatuhkan pada

responden. Uji ini dihitung melalui hasil yang ada pada pengujian kolerasi dalam table akan memaparkan hasil alfa dan akan dinyatakan realibel apabila hasil lebih besar dari dari ketentuan 0,6. Apabila memiliki hasil yang lebih tinggi maka data dinyatakan tinggi(Sugiyono, 2016: 130).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

(Ghozali, 2018: 161) menyatakan pada metode yang biasa dapat memakai hasil pengujian uji-*histogram*, *p-p-plot* dan *uji-kolmogrovsmirnov*. Jika hasil yang diuji berdistribusi normal maka nilai signifikasi $> 0,05$. Uji ini untuk mengantisipasi tingkat normalitas data, dan menunjukkan apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Ketika gambar histogram berbentuk lonceng dan garis diagonal adalah jaring dalam *pp-plot*. Normalitas data penelitian penting karena mewakili populasi penelitian.

3.8.3.2 Uji Multikolinieritas

Penelitian yang dijalankan perlu diketahui hubungan antar variabel bebas. Penelitian yang tidak mengalami multikolinearitas maka penelitian tersebut dikatakan baik dan sebaliknya. Berikut merupakan cara menditiksinya (Ghozali, 2018: 105):

Tabel 3.4 Kriteria penentuan multikolinieritas

No	Mengalami gejala multikolinieritas	Tidak mengalami gejala multikolinieritas
1	$VIF > 10,0$	$VIF < 10,0$
2	$tolerance < 0,10$	$tolerance > 0,10$

Sumber : (Ghozali, 2018: 105)

3.5.3.3 Uji Heterokedasitas

Pengujian heterkedasitas ini bermaksud agar dapat mengetahui apakah terjadinya perbedaan antar variasi dari residual pertama ke yang lain. Pengujian ini bermaksud agar mendeteksi dalam model linear yang ada apakah mengalami kasus perbedaan varian. Uji *glejser* merupakan metode pengujian yang dipilih sebagai metode pengukuran pengujian heterokedasitas (Ghozali, 2018:192).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini menjelaskan hubungan yang ada pada dua variabel bebas terhadap satu variabel terikat. (Ghozali, 2018: 95) menyatakan rumus yang ada seperti:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3.3 Uji Regresi Linear Berganda

3.8.4.2 Uji Determinasi (R^2)

Uji ini dikenal sebagai uji R^2 dengan tujuan dapat memberikan gambaran kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018: 97). Hasil pengujian yang tinggi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas berhasil menjelaskan variabel terikat.

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Pengujian hipotesis ini bertujuan agar dapat memberikan gambaran hubungan pada seluruh variabel bebas yaitu motivasi dan disiplin kerja membawa pengaruh kepada variabel terikat yaitu kinerja karyawan. (Ghozali, 2018: 98)

Persyaratan yang perlu dipenuhi yaitu bahwa $t\text{-signifikan} < 0.05$ maka hipotesis diterima dan tolak apabila $t\text{-signifikan} > 0.05$.

Terdapat persyaratan lain yang perlu diperhatikan lagi yaitu:

1. Hipotesis diterima apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}
2. Hipotesis ditolak apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}

3.9.2 Uji F

Uji ini memiliki nama samara yaitu pengujian simultan dengan tujuan agar dapat memberikan gambaran hubungan variabel bebas terhadap terikat secara bersama-sama (Ghozali, 2018: 98). Persyaratan yang perlu dipenuhi yaitu:

Tabel 3.5 Kriteria penentuan uji F

No	Hipotesis Terima	Hipotesis Tolak
1	Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$	Nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$
2	Nilai signifikansi $F < 0,05$	Nilai signifikansi $F > 0,05$

Sumber : (Ghozali, 2018: 98)