

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

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Sofia Laura Damanik  
170910345**

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

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

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Sofia Laura Damanik  
170910345**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Sofia Laura Damanik  
NPM : 170910345  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GIKEN PRECISION INDONESIA"

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 di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar 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, 29 Juli 2021



**Sofia Laura Damanik**  
170910345

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

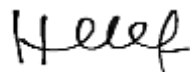
**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Sofia Laura Damanik  
170910345**

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

**Batam, 30 Juli 2021**



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



## **ABSTRAK**

Globalisasi ekonomi menuntut dunia usaha sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk berbenah menghadapi persaingan yang semakin ketat. Agar dapat bersaing dalam rangka mempertahankan eksistensi usaha, maka perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya guna mencapai hasil secara efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Giken Precision Indonesia. Perancangan penelitian ini menggunakan desain penelitian dan metode penelitian kausalitas kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 111 karyawan PT Giken Precision Indonesia. Teknik analisis data menggunakan analisis validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linier, uji t dan uji F melalui aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,6 persen, sedangkan sisanya sebesar 12,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja

## **ABSTRACT**

*Economic globalization requires the business world as one of the economic actors to improve in the face of increasingly fierce competition. In order to compete in order to maintain the existence of the business, the company must be able to utilize its resources in order to achieve results effectively and efficiently. This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on employee performance at PT Giken Precision Indonesia. This research design uses research design and quantitative causality research methods. Data collection techniques by distributing questionnaires to 111 employees of PT Giken Precision Indonesia. The data analysis technique uses analysis of validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linear regression analysis, t test and F test through the SPSS version 23 application. The results of this study indicate that work motivation (X1), work discipline (X2) partially and simultaneously significant effect on employee performance (Y). The results of the coefficient of determination test show that work motivation (X1), work discipline (X2) affect employee performance (Y) by 87.6 percent, while the remaining 12.4 percent is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Employee Performance; Work Discipline; and Work Motivation*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis juga 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 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 Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si. Selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan sepenuhnya;
7. Seluruh teman dan sahabat seperjuangan universitas putera batam yang saling memberikan dukungan untuk penyusunan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 29 Juli 2021



**Sofia Laura Damanik**  
170910345





## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>16</b>
1.1 Latar Belakang .....	16
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Teori Dasar .....	9
2.1.1 Motivasi Kerja.....	9
2.1.2 Disiplin Kerja.....	11
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	13
2.2 Penelitian Terdahulu .....	15
2.3 Kerangka Pemikiran .....	17
2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	17
2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	18
2.4 Hipotesis.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>20</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Sifat Penelitian .....	20
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian .....	20
1.3.1 Lokasi Penelitian.....	20
1.3.2 Periode Penelitian.....	21
3.4 Populasi dan Sampel .....	21
3.5 Sumber Data.....	22
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	22

	Halaman
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....23
3.8	Metode Analisis Data .....24
3.8.1	Uji Kualitas Data..... 25
3.8.2	Uji Asumsi Klasik ..... 25
3.8.3	Analisis Regresi Linear Berganda..... 26
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi ..... 27
3.9	Uji Hipotesis.....27
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 28</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....28
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....28
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin ..... 28
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasar Usia..... 29
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir ..... 29
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja ..... 30
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....30
4.3.1	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja..... 30
4.3.2	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja..... 32
4.3.3	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan ..... 34
4.4	Analisis Data .....35
4.4.1	Hasil Uji Validitas ..... 35
4.4.2	Hasil Uji Realibilitas ..... 37
4.4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik ..... 37
4.4.4	Hasil Uji Pengaruh ..... 41
4.5	Pembahasan .....43
4.5.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 43
4.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 43
4.5.3	Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..... 43
4.6	Implikasi Hasil Penelitian .....44
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN ..... 45</b>
5.1	Simpulan.....45
5.2	Saran.....46
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
1. Pendukung Penelitian	
2. Daftar Riwayat Hidup	
3. Surat Izin Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	19
<b>Gambar 4.1</b> Kurva Histogram .....	38
<b>Gambar 4.2</b> Normal P-Plot .....	38

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data pencapaian target PT Giken Precision Indonesia .....	4
<b>Tabel 1.2</b> Data absensi karyawan PT Giken Precision Indonesia .....	5
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	16
<b>Tabel 2.2</b> Tabel Lanjutan.....	17
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	21
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	23
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel.....	23
<b>Tabel 3.4</b> Tabel Lanjutan.....	24
<b>Tabel 3.5</b> Rentang Skala.....	24
<b>Tabel 4.1</b> Profil Berdasar Jenis Kelamin .....	28
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasar Usia.....	29
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Berdasar Pendidikan Terakhir .....	29
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden Berdasar Lama Bekerja .....	30
<b>Tabel 4.5</b> Motivasi Kerja (X1) .....	30
<b>Tabel 4.6</b> Tabel Lanjutan.....	31
<b>Tabel 4.7</b> Disiplin Kerja (X2).....	32
<b>Tabel 4.8</b> Tabel Lanjutan.....	33
<b>Tabel 4.9</b> Kinerja Karyawan (Y) .....	34
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	35
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2).....	36
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	36
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Realibilitas .....	37
<b>Tabel 4.14</b> Kolmogorov-smimov .....	39
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Multikolinearitas .....	39
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Heteroskedasitas .....	40
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Analisis Linear Berganda.....	40
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji R <sup>2</sup> .....	41
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji T .....	42
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji F .....	42

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	24
<b>Rumus 3.2</b> Regresi Linear Berganda.....	26



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ekonomi kini menuntut duniawi usaha sebagai pelaku dibidang ekonomi demi membenahkan diri dikarenakan makin ketatnya perkompetisian. Supaya bisa berkompetisi didalam menjaga keeksistensian usahanya, maka perusahaan diharuskan agar bisa memanfaatkan kekayaan miliknya dengan maksud supaya bisa memperoleh. Pekerja ialah aset utama disuatu perusahaan yang berperan begitu besar didalam pengupayaan memenuhi tujuannya. Peranan pekerja ini tumbuh kembang sejalan dengan berkembangnya organisasinya, wawasan dan kecanggihan teknologi. Pekerja berperan didalam penentuan dikarenakan hebatnya teknologi yang dipergunakan tanpa sedikitpun dukungan oleh manusianya sebagai pelaksana pelayanannya, tidak mampunya memproduksi output yang relevan dengan tingginya tingkatan keefisienan. Sebab itu tumbuh kembangnya pekerja didalam perusahaan sangatlah penting, dikarenakan adanya motivasi.

Motivasi menjadi aktivitas yang melibatkannya, menyalurkannya, dan memelihara tingkah laku manusianya. Motivasi penting bagi manajernya dikarenakan ia bekerja dengan bantuan yang lainnya. Makanya bila karyawan bermotivasi tinggi biasanya pastinya berkinerja tinggi juga. Satu diantara lainnya faktor yang memengaruhi kinerjanya yakni motivasi, yakni keadaan yang mengarahkan individunya untuk mengupayakan tercapainya tujuannya.



Kedisiplinan juga memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja jugalah memerlukan perhatian. Baiknya kedisiplinan menandakan begitu besar tanggungjawabnya individu atas tugasnya. Tentunya memotivasi semangatnya disaat melangsungkan pekerjaan, serta tercapai tujuannya. Sebabnya tiap pimpinan berusaha supaya pekerjanya berdisiplin. Efektifnya pimpinan saat memimpin, jika pekerjanya berdisiplin tinggi. Berhasilnya perusahaan terpengaruhi oleh kinerja karyawan ataupun perolehan pencapaian pekerjanya didalam mengerjakan tugasnya relevan dengan tanggungjawabnya yang dilimpahkan padanya. Karyawan menjadi daya terpenting untuk perusahaan, dikarenakan berbakat, bertenaga, dan berkeaktivitas yang begitu dibutuhkan oleh Bagi tiap karyawan selain dituntut berpengetahuan, berketerampilan, serta berkemampuan, juga diharuskan berpengalaman, bermotivasi, berdisiplin diri, dan bersemangat tinggi agar meraih tujuannya. Makanya tiap pimpinan supaya selalulah berupaya agar pekerjanya berdisiplin tinggi. Efektifnya pimpinannya apabila pekerjanya mengantongi kedisiplinan yang tinggi (Arda, 2017: 50).

Kinerja diartikan sebagai perolehan hasil bekerja, yakni memadankan hasilnya bekerja berbentuk kenyataan dengan penetapan standar kerjanya. Tiap lembaga pemerintahan ataupun swasta pastinya akan memaksimalkan kinerjanya pegawainya demi bisa meraih tujuannya (Istiani, 2017: 46). Didalam meraih targetnya yang sudah dicanangkan, pekerja diharuskan mengutamakan kepentingannya dan puasnya pelanggan dengan memerikan terbaiknya pelayanan, berdisiplin tinggi, melangsungkan aktivitas kerja sebaik dan berinovatif. Motivasi diupayakan sebagai

penggeraknya yang melahirkan rasa penuh semangat saat bekerja pada keseluruhan pekerjaannya supaya bisa bekerja dengan bersama-sama, seefektif mungkin dan berintegrasi dengan keseluruhan pengupayaan didalam menggapai kepuasannya. Motivasi dan kinerja menjadi dua aspek tidak bisa terpisahkan satu sama lain. Prestasinya para pekerja bisa menurun jika tidak termotivasi didalam melangsungkan pekerjaannya. Kedisiplinan pekerja tentunya akan melancarkan didalam pencapaian tujuannya, sedangkan rendahnya kedisiplinan tentunya menghambat didalam meraih tujuannya. Makanya kedisiplinan bekerja perlulah dijalankan, dengan adanya aturan yang diwajibkan untuk diikuti serta dipatuhi oleh keseluruhan bagian didalam perusahaan itu.

PT Giken Precision Indonesia bergerak dibidang kemanufakturan. Giken Sakata (S) Limited telah didirikan pada tahun 1979, kemudian perusahaan bergeser dari Jepang ke Singapura pada tahun 1992 dan mendaftarkan dirinya di Bursa Efek Singapura ditahun 1993. Sekarang perusahaan beroperasi dan berkembang di China, Singapura dan Indonesia. Perusahaan ini memulai bisnis dari mekanisme pemasangan dan ketelitian, kemudian memperluas membentuk *plastic injection* dan PCBA (*Printed Circuit Board Assembly*). Sejak tahun 1994 Giken Precision Indonesia mempunyai satu tujuan yaitu untuk membangun “*One Stop Solution*”. PT Giken Precision Indonesia menjalankan usaha terkait produksi barang elektronik. Giken selalu mencoba menambah nilai baru untuk memperbesar konsumen.

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Pemasalahan terkait motivasi didalam penelitian ini yakni cukup banyaknya pekerja tidak bisa

menuntaskan pekerjaannya relevan dengan ketetapan waktunya. Minimnya motivasi didalam diri pekerja hingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai waktunya. Karyawan kurang mendapatkan penghargaan yang sebanding dengan kontribusi yang karyawan berikan. Maka hal ini berakibat pada kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia yakni hadirnya permasalahan didalam pencapaian targetnya. Berikut data capaian targetnya PT Giken Precision Indonesia bulan Oktober 2020 sampai dengan Maret 2021.

**Tabel 1.1** Data pencapaian target PT Giken Precision Indonesia bulan Oktober 2020 s/d Maret 2021

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
Oktober 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.15.843.234.587,-
November 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.768.941.297,-
Desember 2020	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.291.843.671,-
Januari 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.311.735.367,-
Februari 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.165.844.981,-
Maret 2021	Rp.15.000.000.000,-	Rp.13.024.694.214,-

**Sumber:** PT Giken Precision Indonesia, 2021

Berdasar tabel 1.1 terjadinya penurunan pendapatan targetnya perusahaan. Dibulan Oktober 2020 perusahaan mencapai target yang sudah ditentukan, sedangkan dibulan November 2020 - Maret 2021 terjadinya penurunan pencapaian target sehingga target tidak dapat dicapai sesuai sasaran yang ditetapkan.

Faktor berikutnya yang memengaruhi kinerja karyawan yakni disiplin kerja. Pemasalahan terkait kedisiplinannya ialah karyawan PT Giken Precision Indonesia sangatlah minim didalam hal berdisiplin. Tiap bulannya selalu saja ada karyawan yang telat masuk, izin ataupun sakit yang makin bertambah dan meningkat. Berdasar perolehan observasinya pada PT Giken Precision Indonesia didalam 6 bulan

belakangan memaparkan begitu meningkatnya persentase terlambatnya karyawan. Permasalahannya terkait kedisiplinan tergambar didata absensinya karyawan PT Giken Precision Indonesia.

**Tabel 1.2** Data absensi karyawan PT Giken Precision Indonesia  
Tahun 2020-2021

Bln	Jml Karyawan	Hari Kerja	Terlambat	Izin	Sakit	Total
			%	%	%	%
Okt 2020	115	25	23.67	1.05	0.52	25.24
Nov 2020	115	26	22.68	2.45	0.68	25.81
Des 2020	115	20	24.11	2.11	0.44	26.66
Jan 2021	115	26	22.32	0.89	0.76	23.97
Feb 2021	115	23	19.89	1.09	0.62	21.60
Mar 2021	115	26	21.63	1.16	1.04	23.83

**Sumber:** Data HR PT Giken Precision Indonesia, 2021

Bisa diamati disiplinnya karyawannya tentunya kurang, dimana tiap bulan pastinya adanya yang terlambat, izin maupun sakit yang kian naik. Bisa diamatinya kedatangan terlambatnya paling tinggi terjadi dibulan Des '20 yakni 26,66% yang menandakan begitu minimnya kedisiplinan karyawannya dikarenakan cukup banyaknya karyawan yang terlambat. Masalah ini tentunya memerlukan efek pada kinerjanya, harusnya pentargetan pekerjaan bisa ditampungkan didalam kurun waktu yang singkat, tentunya tertunda dikarenakan karyawan yang tak masuk kerja hingga memperlambat prosesi bekerja. Alasannya terlambatnya pekerja misalnya terlambat bangun, mengurus keluarganya, mendapati kemacetan di jalan, mogok, cuaca tidak bersahabat, dan lain-lain. Itu semua dikarenakan minimnya rasa siap untuk bekerja, tentunya membawa efek yakni merosotnya kinerjanya. Tentunya perusahaan merugi dikarenakan sasarannya tidak bisa diraih. Berdasar penguraian yang sudah dijabarkan,

penulis ingin meneliti terkait “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Giken Precision Indonesia**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasar penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan yang didapat ialah:

1. Kurangnya disiplin karyawan yang ditunjukkan dari kehadiran karyawan yang tidak maksimal akibat sering absen, sakit dan izin.
2. Tingginya persentase keterlambatan para karyawan.
3. Cukup banyaknya pekerja yang tak sanggup menuntaskan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan waktunya.
4. Pekerjaannya menjadi tertunda dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak hadir bekerja sehingga menghambat proses bekerja.
5. Tidak tercapainya target perusahaan dengan ditunjukkannya penurunan pencapaian targetnya ditiap bulannya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasar penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan, agar tak meluas maka batasan permasalahannya ialah:

1. Variabelnya didalam penelitiannya ini ialah motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Objeknya dipenelitian ini ialah PT Giken Precision Indonesia.

3. Datanya diambil di periode Oktober 2020 – Maret 2021.
4. Responden penelitiannya ini yakni keseluruhan karyawan departemen PCBA PT Giken Precision Indonesia.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Perumusan permasalahan yang bisa disimpulkan yakni:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Giken Precision Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Giken Precision Indonesia?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasar perumusan permasalahannya yang sudah dipaparkan, tujuannya yakni untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Memerikan kemanfaatan yang direferensikan untuk peneliti berikutnya dan bisa memerikan wawasan terkait pengaruh motivasi kerjanya dan disiplin kerjanya, pada kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi peneliti, menyediakan sumber baru didalam penelitiannya berikutnya terkait dengan variabel tersebut.
2. Bagi Perusahaan, memperluas wawasannya dan informasinya didalam hal yang memengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi yakni rangsangan atas tindakan individu yang beraktivitas dengan berusaha sekeras mungkin dengan tujuannya menggapai keseluruhan keinginannya (Herman, 2017: 34). Motivasi kerja ialah bagian utama yang memengaruhi pekerjaannya saat beraktivitas (Hasibuan, 2016: 87).

Motivasi kerja ialah bagian utama yang memengaruhi pekerjaannya saat beraktivitas (Aini & Simanjuntak, 2020). Motivasi ialah perilaku serta penilaian yang memengaruhi seseorang agar bisa teraihnya tujuannya (Lestari, 2017: 143).

Motivasi yakni perasaan didalam diri yang mengakibatkan orang itu menuntaskan pekerjaannya didalam suasana kesenangan hingga cepatnya dan puasny saat bekerja (Siregar, 2019: 77).

Disimpulkan motivasi yang yakni perwujudan pekerja disaat menuntaskan tugasnya yang dilimpahkan padanya yang bisa menciptakan tanggungjawab hingga bisa memaksimalkan kreativitasan karyawannya.

### **2.1.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja**

Adapun faktor yang memengaruhi motivasinya (Afandi, 2018: 24) yakni:

1. Kebutuhan hidup mencakup sandang, papan dan pangan. Keinginannya mencukupi kebutuhannya ini mendorong pekerja akan lebih bersemangat untuk bekerja.
2. Kebutuhan mendatang, cerahnya dimasa mendatang hingga terciptanya situasi yang harmonis.
3. Kebutuhannya terkait harga dirinya, butuhnya penghargaan serta pengakuan dari sekitarnya.
4. Kebutuhannya terkait prestasi kerjanya.

### **2.1.1.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan memotivasi karyawannya (Laia, 2018: 12) yakni untuk:

1. Menambahkan moralnya serta kepuasan kerjanya
2. Memaksimalkan produktivitasnya
3. Menstabilkan karyawannya
4. Memaksimalkan kedisiplinannya
5. Menaikkan loyalitasnys, kreativitasnys serta partisipasinya
6. Menaikkan tingkatan kesejahteraannya
7. Memperkuat tanggungjawabnya
8. Mengefisiensikan didalam menggunakan alat

#### **2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Adapun beberapa indikator motivasi (Subroto, 2018: 22) yakni :

1. Kebutuhan fisiologisnya, paling mendasar didalam jalan hidup manusia.
2. Kebutuhan rasa amannya, butunya akan keselamatan serta perlindungan.
3. Kebutuhan sosialnya, mencakup rasa sayang, memiliki, serta diterima.
4. Kebutuhan harga dirinya, terkiat harga diri seseorang serta prestasinya.
5. Kebutuhan aktualisasi dirinya

#### **2.1.2 Disiplin Kerja**

##### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan yakni keketaatan pada aturannya serta bersedia menjalankan hukumannya bila tak mematuhi norma yang berlaku (Fachruddin: 2016: 65). Kedisiplinan ialah relanya dan sanggupnya mematuhi keseluruhan peraturan perusahaannya. Rela berarti berperilaku mengikuti aturan perusahaannya. Sanggup artinya berperilaku ikhlas didalam mematuhi keseluruhan aturannya dan menyadari peranannya. Dipastikan pekerjanya mengerjakan pekerjaannya dengan tidak terpaksa (Ginting, 2018: 132). Kedisiplinan yakni ketersediaan didalam menaati semua tata tertib perusahaannya. Baiknya disiplin menandakan begitu besarnya tugas seorang (Irawan, 2018: 2). Disiplin ialah sanggupnya bertumbuh didalam karyawannya dan menyebablam karyawannya harus beradaptasi hati yang senang atas aturan (Realize, 2018: 245).

Disiplin dinyatakan rasa hormatnya, pemerian penghargaanya, kepatuhannya dan ketaatannya ditiap aturannya serta berkonsisten mengerjakannya tanpa keraguan didalam memperoleh hukuman jika berbuat lalai Wilson, 2020: 77). Disiplin kerja yakni sifat individu disaat seriusnya belajar sesuatu, mematuhi aturan yang ada serta melakukan pekerjaan relevan dengan pendeskripsian pekerjaannya dengan tidak sama sekali melanggar prosedural bekerja (Suali, 2017: 45). Disimpulkan disiplin kerja yakni sikap yang menuruti peraturan diorganisasinya, dan dikenai sanksi untuk yang tidak menjalankan aturannya.

#### **2.1.2.2 Bentuk Disiplin Kerja**

Beragam bentuknya disiplin (Afandi, 2018: 18-19) yakni:

1. Disiplin Preventif, berupa pencegahan supaya tidak ada yang melanggar aturannya sebuah perusahaan, ditandai dengan memotivasi karyawannya supaya berdisiplin serta mematuhi beragam kestandaran yang sudah ditetapkannya.
2. Disiplin Korektif, berupa penanganan bagi pelanggaran atas peraturan yang ada serta memperbaiki dan mematuhinya kembali sesuai pedoman yang ada.
3. Disiplin Progresif, berupa memberikan lebih beratnya sanksi atas pelanggaran yang terjadi terus-menerus.

### **2.1.2.3 Pengukuran Disiplin Kerja**

Umumnya disiplin bisa diukurkan (Manrapi & Cahyono, 2017: 128) yaitu:

1. Tertibnya pekerja saat masuk kantor.
2. Berpakaian rapi.
3. Berhati-hati menggunakan peralatan dikantor.
4. Meniru tahapan pekerjaan.
5. Bertanggungjawab.

### **2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator kedisiplinan bekerja (Shinta, 2020: 340) yakni:

1. Jam saat datang dan pulang, serta beristirahat.
2. Berpakaian dan tingkah lakunya disaat bekerja.
3. Rangkaian kegiatan disaat bekerja yang terhubung dengan bagian lainnya.
4. Boleh tidaknya melakukan sesuatu diarea kerja.

## **2.1.3 Kinerja Karyawan**

### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yakni seberapa besarnya pekerja ikutserta untuk perusahaannya mencakup jumlahnya, bobotnya, waktunya, kehadirannya diarea kerja dan bekerjasama (Hilmawan, 2019: 168). Kinerja yakni pencapaian seseorang didalam organisasinya, disesuaikan dengan tanggungjawabnya, serta menggapai

misinya dengan tidak bertentangan pada norma (Sinamela: 2016: 481).

Kinerja yakni capaian perolahan akhir diamati jika saat tiba ataupun bisa dilihat dari outputnya ataupun targetnya (Wasiman, 2020: 109). Kinerja ialah hasil organisasinya yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu (Realize, 2018: 245). Kinerja ialah pengevaluasian pekerjaan diperusahaan dengan maksud menyelesaikan pekerjaan pokoknya sesuai aturan (Shinta, 2020: 340). Disimpulkan kinerja karyawan dijadikan aspek yang memengaruhi berhasil tidaknya perusahaan disaat menuntaskan misinya.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Aspek yang memengaruhi kinerjanya karyawannya (Laia, 2018: 12), yakni:

1. Faktor Individu, pekerja dengan tingginya integritasnya tentu mempunyai modal didalam dirinya untuk menjalankan aktivitasnya demi menggapai tujuannya.
2. Faktor Lingkungan Organisasi, dengan tujuan mengejar prestasinya dengan melewati tantangan yang ada, bicara yang baik, hubungan yang harmonis, lingkungannya yang mendukung serta lengkapnya fasilitas bekerja.

### **2.1.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan**

Hambatannya disaat mengevaluasi kinerja (Laia, 2018: 13) yakni:

1. Perubahan standar, tidak stabilnya yang memengaruhi kinerja karyawannya.
2. Perbedaan sifat manajer, pimpinan dengan watak yang tak sama. Watak pimpinannya kadang berubah-ubah. Sangat diharapkan pimpinannya selalu berlaku adil.
3. Perbedaan didalam *stereotype* tertentu, segala sesuatunya diwajibkan dituangkan dalam tulisan dengan maksud bisa dipertanggungjawabkan.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator dari kinerja karyawannya (Syafitri, 2020: 109) yakni:

1. Kualitas Pekerjaan, kualitasnya pekerja dapat terlihat dari kesanggupannya didalam bidang tertentu yang dikuasainya.
2. Keakurasian waktu, pekerja menuntaskan pekerjaannya sesuai aturannya.
3. Inisiatif, tingginya inisiatif pekerja disaat menyelesaikan pekerjaannya yang membawa dampak baik bagi kinerjanya.
4. Keahlian, kebiasaannya didalam menyelesaikan keseluruhan tugasnya.
5. Komunikasi, sarana dengan maksud mendapatkan relasi yang bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Terlampir penelitian terdahulunya yang ditemukan variabelnya guna memperkuat landasan teori:

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama dan Tahun Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	(Irawan, 2018)  (Sinta)	Pengaruh Disiplinnya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Relasi Abadi Jakarta	Analisis Regresi Linear	Disiplinnya memengaruhi kinerja karyawannya
2	(Hikmah & Wilson, 2020)  (Sinta)	Pengaruh Pelatihannya dan Disiplinnya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Kinco Prima	Analisis Linear Berganda	Pelatihannya dan Disiplin kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya
3	(Arda, 2017)  (Sinta)	Pengaruh Kepuasan Kerjanya dan Disiplin Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya pada BRI Cabang Putri Hijau Medan	Analisis Linear Berganda	Kepuasan kerjanya dan disiplin kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya
4	(Aini & Simanjuntak, 2020)  (Scholar)	Pengaruh Motivasi Kerjanya dan Kedisiplinannya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Hi-Precision Engineering Indonesia	Analisis Linear Berganda	Motivasi kerjanya dan kedisiplinannya memengaruhi kinerja karyawannya
5	(Hikmah & Sherlie, 2020)  (Scholar)	Pengaruh Motivasinya, Disiplin Kerjanya dan Kompensasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia	Analisis Linear Berganda	Motivasinya, disiplin kerjanya, dan kompensasinya memengaruhi kinerja karyawannya
6	(Siregar, 2019)  (DOAJ)	Pengaruh Motivasinya dan Kompensasinya terhadap Kinerja Karyawannya pada PT Digidata Terminal Evolusi	Analisis Linear Berganda	Motivasinya dan kompensasinya memengaruhi kinerja karyawannya



**Tabel 2.2** Tabel Lanjutan

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
7	(Kristanti & Lestari, 2019)  (DOAJ)	Pengaruh Disiplin Kerja Karyawannya dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Bagian Produksi	Analisis Linear Berganda	Disiplin kerjanya, motivasi kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya
8	(Heryenzus & Laia, 2018)  (Sinta 5)	Pengaruh Kompensasinya dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Dengan Kepuasan Karyawannya Sebagai Variabel Intervening Pada PT BNI Batam	Analisis Jalur	Kompensasinya dan motivasinya memengaruhi kepuasan kerjanya dan kinerja karyawannya
9	(Herman, 2017)  (Sinta 5)	Pengaruh Kompetensinya dan Motivasinya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Torindo Internusa Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Kompetensi tidak memengaruhi kinerja karyawannya, sementara motivasinya dan kompetensinya memengaruhi kinerja karyawannya

Sumber: Peneliti, 2021

## 2.3 Kerangka Pemikiran

### 2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Relevan penelitian oleh (Siregar, 2019) bahwa Motivasinya dan kompensasinya memengaruhi kinerja karyawannya. Jika pegawainya yang bermotivasi yang tinggi umumnya berkinerjanya tinggi juga. Motivasinya dari pimpinan perusahaan sangatlah penting yang mana bisa mewujudkan dorongan sendiri bagi karyawannya guna melaksanakan tugas yang diberikan serta

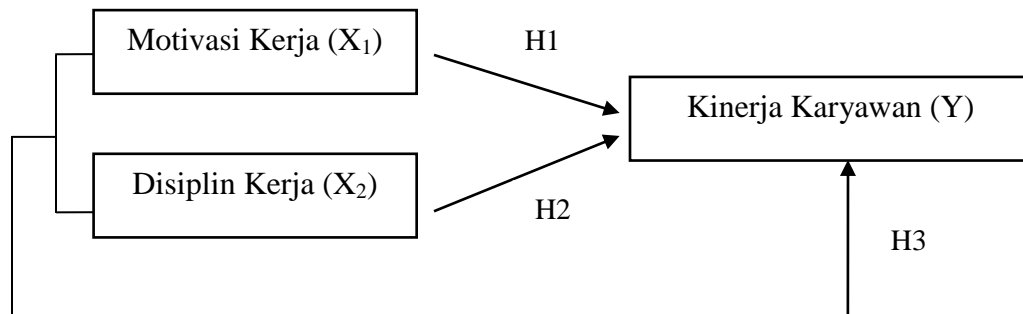
memaksimalkan tanggungjawabnya hingga bisa memaksimalkan kreativitas karyawannya.

### **2.3.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Relevan penelitian oleh (Hilmawan, 2019) bahwa motivasi kerjanya dan kedisiplinannya memengaruhi kinerja karyawannya. Baiknya disiplinnya menandakan begitu besarnya tanggung jawab pekerja atas pemerian tugasnya padanya. Tentunya meningkatkan semangat bekerjanya, dan tercapainya tujuannya, karyawannya, serta masyarakatnya. Makanya manajer selalu berupaya supaya bawahannya berdisiplin.

### **2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Relevan penelitian oleh (Aini & Simanjuntak, 2020) bahwa disiplin kerjanya, motivasinya dan kepuasan kerjanya terhadap kinerja karyawannya. Berhasilnya perusahaannya terpengaruhi atas pencapaian kinerja karyawannya didalam menyelesaikan keseluruhan tugasnya yang diserahkan padanya, maka dari itu pemberian motivasi kerjanya serta peningkatan disiplin kerjanya bagi karyawannya sangatlah penting agar kinerja karyawannya semakin meningkat dan mendorong perusahaan mencapai tujuannya.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2021

## 2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesisnya penelitiannya ini yakni:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.
- H3: Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Giken Precision Indonesia.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitiannya ini memakai jenis kuantitatif yang mencari hubungannya pertukaran yang bersifat kausal. Jenis penelitiannya dibuat sebagai rancangan terstruktur yang dipergunakan guna mendapati bukti didalam merespons pernyataan penelitiannya. Metode penelitian ialah teknik keilmuan untuk memperoleh informasi dengan misi dan fungsi tertentu atau metode penelitian dapat diartikan prosedur dalam bentuk pemungutan suara, analisis dan melakukan parafrase yang berhubungan dengan sasaran penelitian (Sugiyono, 2017: 8).

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Sifat penelitiannya bersifat replikasi, yakni suatu penelitiannya yang menyerupai penelitian yang sudah pernah dilangsungkan tetapi dengan objeknya, variabelnya, dan periodenya yang berbeda. Perbedaan didalam penelitiannya ini ada diobjek penelitiannya serta kurun waktu didalam melangsungkan penelitiannya.

#### **3.3 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **1.3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitiannya dilangsungkan di PT Giken Precision Indonesia yang berlokasi di Komp. Citra Buana Industri Park II Lot. 2, Batu Ampar, Kota Batam.

### 1.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilangsungkan dalam rentang waktu sekitar 6 bulan yang dilangsungkan mulai bulan Maret-Agustus 2021.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Mar 2021	Apr 2021	Mei 2021	Jun 2021	Jul 2021	Ags 2021
Latar Belakang						
Perumusan Masalah						
Studi Kepustakaan						
Metodologi Penelitian						
Menyebarkan dan Mengumpulkan Kuesioner						
Olah Data						
Penyelesaian Skripsi						

**Sumber :** Peneliti, 2021

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Populasinya yakni kewilayahan yang umumnya mencakupi objek berkualitas serta berkarateristik terkhusus yang sudah diputuskan penelitiannya supaya bisa dimengerti lalu bisa ditarik kesimpulannya. Populasi penelitiannya ini ialah keseluruhan karyawan departemen PCBA PT Giken Precision Indonesia yang berjumlah 152 karyawan.

### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel pada penelitiannya ini diambil dari jumlah sebagian dari populasi karyawan PT Giken Precision Indonesia. Guna menetapkan total sampel digunakanlah rumus yakni:

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

$$n = \frac{152}{1 + 152(0,05)^2}$$

$$n = \frac{152}{1 + 152 (0,0025)}$$

$$n = \frac{152}{1+0,38} = 110,14 = 111 \text{ orang}$$

### 3.4.3 Teknik *Sampling*

Kemudian didalam menetapkan sampelnya dari populasinya digunakanlah teknik *Simple Random Sampling*, yakni penentuan sampelnya dilangsungkan secara acak dengan tidak memerhatikan tingkatan didalam populasinya. Jadi total sampel dipenelitian ini yakni sebanyak 111 karyawan dari perhitungan rumus slovin.

### 3.5 Sumber Data

Diamati berdasar sumbernya, data terbagi yakni data primer yang langsung memerikan datanya, dan data sekundernya yang tidak langsung memerikan data pada pengumpul datanya, misalnya dari orang lainnya ataupun berbentuk *document* (Sugiyono, 2019:194).

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Peneliti memakai tiga metode yakni survey, observasi dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuesionernya dengan sekumpulan *list* pernyataan yang

diwajibkan diisi oleh karyawannya di PT Giken Precision Indonesia khususnya departemen PCBA demi mengumpulkan datanya. Persepsi responden diuji memakai skala *Likert* (Sugiyono, 2019: 146). Berikut tabel skala *likert* untuk mengalkulasikan jawaban respondennya:

**Tabel 3.2** Skala Likert

<b>Skala Likert</b>	<b>Kode</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2019:134)

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi Kerja (X1)	Stimulus yang memobilisasi individu yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologisnya</li> <li>2. Kebutuhan rasa amannya</li> <li>3. Kebutuhan sosialnya</li> <li>4. Kebutuhan harga dirinya</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi dirinya</li> </ol>	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X2)	Keketaatan pada aturannya serta bersedia menjalankan hukumannya bila tak mematuhi norma yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jam saat masuk, saat pulang, dan beristirahat.</li> <li>2. Berpakaian dan tingkah lakunya disaat bekerja.</li> <li>3. Rangkaian kegiatan disaat bekerja yang terhubung dengan bagian lainnya.</li> <li>4. Boleh tidaknya melakukan sesuatu diarea kerja.</li> </ol>	<i>Likert</i>



**Tabel 3.4** Tabel Lanjutan

Kinerja Karyawan (Y)	Pengevaluasian pekerjaan diperusahaan dengan maksud menyelesaikan pekerjaan pokoknya sesuai aturan	1. Kualitas pekerjaannya 2. Keakurasian waktunya 3. Inisatifnya 4. Keahlianya 5. Komunikasinya	
----------------------	--	--	--

**Sumber:** Peneliti, 2021

### 3.8 Metode Analisis Data

Statistik deskriptifnya memiliki data tersajikan didalam bentuk *table*, *graphic*, *pie chart*, *pictogram*, *calculation mode*, *median*, *mean*, standar deviasi dan perhitungan persentase. Melalui program SPSS 25, data yang sudah berhasil terkumpul oleh peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019: 206). Perolehan rentang skala bisa ditentukan dengan rumus:

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

**Rumus 3.1** Rentang Skala

**Sumber :** (Sugiyono, 2019)

$$RS = 111(5-1) / 5$$

$$RS = 111(4) / 5 = 88,8 = 89$$

Kontribusi terhadap hasil yang diperoleh yaitu:

**Tabel 3.5** Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Kriteria
1.	111 – 199	Kurang Baik
2.	200 – 288	Cukup Baik
3.	289 – 378	Netral
4.	379 – 468	Baik
5.	469 – 558	Sangat Baik

**Sumber:** Peneliti (2021)

### **3.8.1 Uji Kualitas Data**

#### **3.8.1.1 Uji Validitas Instrumen**

Demi mengukur kevalidan tidaknya data, dinyatakan valid jika pernyataan bisa membuktikan dari yang diukurnya tersebut. Uji signifikansinya menentukan layak atau tidak item yang bertaraf signifikansinya 0,05 dan perolehan koefisien korelasinya  $> 0,30$  maka item tergolong valid (Sugiyono, 2017: 76).

#### **3.8.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitasnya dilangsungkan dengan melalui konsistensi internal, yakni menelusuri instrument cukup sekali, menelusuri perolehan yang didapatkan dengan memakai teknik tertentu. Biasanya pengujian ini menggunakan batas tertentu yakni 0,6. Suatu data dikatakan kurang baik jika reliabilitasnya  $< 0,6$ , sementara bisa diterima jika reliabilitasnya 0,7 dan dikatakan baik jika reliabilitasnya  $\geq 0,8$  (Sugiyono, 2017: 47).

### **3.8.2 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.8.2.1 Uji Normalitas**

Dengan mengamati tingkatan normalnya data didalam model penelitian. Hasil tersebut bisa memakai *Kolmogrov Smirnov* (Sugiyono, 2017: 422). Pada uji normalitasnya ada dua tahapan didalam menelusuri residual terdistribusi normal, dengan uji *statistic* kolmogrofnya. Keterangannya :

1. Signya  $> 0,05$  dinyatakan instrument tersebar normal
2. Signya  $< 0,05$  dinyatakan instrument tidak tersebar normal

### 3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Guna mengujikan ditemui adanya kaitan antar variabel bebasnya atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebasnya (Sugiyono, 2017: 105). Ukuran yang digunakan pada uji multikolinearitas yaitu:

1. Jika VIFnya  $< 0,10$  dikatakan tidak terdapat multikolinearitas
2. Jika VIFnya  $> 0,10$  terdapat multikolinearitas

### 3.8.2.3 Uji Heterokedastisitas

Guna menelusuri variabel pengganggu dari variabel bebas berkolerasi atau tidak. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regresi dengan keseluruhan variabel bebas (Sugiyono, 2017: 135).

### 3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk menelusuri kenaikan dan penurunan variabel depeden, jika dua/lebih variabel independennya sebagai faktor prediktor dimanipulasikan. Regresi linear berganda dihitung dengan rumus:

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

Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sugiyono, 2017: 275)

### **3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi**

Dikatakan uji R<sup>2</sup> bermaksud mengukur jauhnya kapasitas suatu permodelan untuk memperjelas keragaman variabel terikatnya. Koefisien kepastian berada pada kisaran 0 dan 1. Perolehan R<sup>2</sup> menunjukkan sedikitnya kapasitas variabel bebasnya didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang terbatas dan mempengaruhi, jika R<sup>2</sup> adalah mendekati 1, variabel dependen mempengaruhi semua data yang diberikan (Sugiyono, 2017: 136).

## **3.9 Uji Hipotesis**

### **3.9.1 Uji t**

Biasanya memaparkan jauhnya pengaruh variabel independennya secara individu saat menjelaskan variasi variabel dependennya. Kriterianya yakni jika  $t$  hitungnya  $> t$  tabelnya dan  $\text{Signya} < 0,05$ .

### **3.9.2 Uji F**

Guna mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya. Kriterianya yakni  $F$  hitungnya  $> F$  tabelnya dan  $\text{signya} < 0,05$  (Sugiyono, 2017: 192).