

**PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUT MAS**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**WENSON**

**180910115**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

**PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUT MAS**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:  
WENSON  
180910115**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2022**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Wenson  
NPM : 180910115  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

### **PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUT MAS**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam 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 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, 16 Januari 2022



**WENSON**  
**180910115**

**PENGARUH MOTIVASI, SIKAP DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LAUT MAS**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Wenson  
180910115**

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

**Batam, 16 Januari 2022**



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



## ABSTRAK

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan, dengan berkembangnya zaman sumber daya manusia juga diharapkan dapat berkembang seiring berjalannya waktu. Sumber daya manusia sendiri dapat dijadikan sebagai kunci dari suatu aktivitas dalam perusahaan. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji dan menganalisa masalah mengenai motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh dengan total responden sebanyak 105 orang. Alat ukur yang digunakan adalah skala likert dengan jumlah poin sebanyak 5. Metode analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji kualitas data menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas serta uji pengaruh menggunakan analisis linear berganda dan analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f dengan bantuan *software* SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa motivasi, sikap dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel dan nilai sig < 0,05 serta motivasi, sikap dan disiplin kerja bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung > f tabel dan nilai sig < 0,05.

Kata Kunci: Motivasi; Sikap ; Disiplin kerja ; Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*In this era of globalization, human resources are very important in a company, with the development of the era, human resources are also expected to develop over time. Human resources themselves can be used as the key to an activity within the company. Therefore, the researcher wants to examine and analyze the problem of motivation, attitude and work discipline on the performance of PT Laut Mas employees. The technique used in this study is a saturated sampling technique with a total of 105 respondents. The measuring instrument used is a Likert scale with a total of 5 points. The data analysis method used was multiple linear regression analysis. Test data quality using normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test as well as influence test using multiple linear analysis and coefficient of determination analysis, and hypothesis testing using t test and f test with the help of SPSS 25 software. Based on the results of the study, it was concluded that motivation, attitude and discipline each work has a positive and significant effect on employee performance with a value of t count > t table and sig value < 0.05 and motivation, attitude and work discipline together have a positive and significant influence on employee performance with a value of f count > f table and sig value < 0.05.*

*Keyword: Motivation, Attitude; Work Dicipline; Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat, dan karuniaNya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul “Pengaruh Motivasi, Sikap dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Laut Mas” yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (SI) pada program studi manajemen di Universitas Putera Batam ini dengan baik.

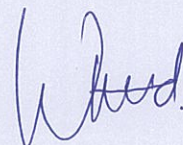
Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karenaitu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih 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 StudiManajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Heryenzus, S.Kom., S.Si. selaku Pembimbing Skripsi Pada program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Pimpinan dan Karyawan PT Laut Mas.
7. Kedua Orang tua dan keluarga peneliti.
8. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

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

Batam, 16 Januari 2022



Wenson





## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</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>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah .....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.2 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.6.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
2.1 Kajian Teori.....	11
2.1.1 Motivasi.....	11
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	12
2.1.1.3 Indikator-indikator Motivasi .....	14
2.1.2 Sikap.....	16
2.1.2.1 Pengertian Sikap.....	16
2.1.2.2 Komponen Sikap .....	17
2.1.2.3 Indikator-indikator Sikap .....	18
2.1.3 Disiplin Kerja .....	18

2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	18
2.1.3.2	Aspek-aspek Disiplin Kerja .....	20
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.4	Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	21
2.1.4	Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.2	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	23
2.1.4.3	Indikator – indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.2	Penelitian Terdahulu .....	24
2.3	Kerangka Pemikiran.....	27
2.3.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.3.2	Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.3.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.4	Pengaruh Motivasi, Sikap dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2.5	Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>30</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	30
3.2	Sifat Penelitian .....	30
3.3	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	30
3.3.1	Lokasi Penelitian .....	30
3.3.3	Jadwal Penelitian.....	30
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian .....	31
3.4.1	Populasi Penelitian .....	31
3.4.2	Teknik Penentuan Besar sampel Penelitian .....	32
3.4.3	Teknik Sampling .....	32
3.5	Sumber Data.....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.8	Metode Analisis Data .....	35
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	35
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	35

3.8.2.1	Uji Validitas .....	36
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	37
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	38
3.8.3.1	Uji Normalitas .....	38
3.8.3.2	Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.8.3.3	Uji Multikolinearitas .....	39
3.8.4	Uji Pengaruh.....	39
3.8.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.8.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	40
3.5	Uji Hipotesis.....	41
3.9.1	Uji T .....	41
3.9.2	Uji F.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>43</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.1.1	Sejarah Singkat PT Laut Mas.....	43
4.1.2	Logo Perusahaan .....	43
4.1	Visi dan Misi Objek Penelitian .....	44
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.2.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
4.2	Profil Responden Berdasarkan Dengan Lamanya Bekerja .....	46
4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	47
4.4	Analisis Data .....	51
4.4.1	Hasil Uji Kualitas Data .....	51
4.4.1.1	Hasil Uji Validitas Data .....	51
4.4.1.2	Hasil Uji Realibilitas .....	53
4.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4.2.1	Hasil Uji Normalitas.....	54
4.4.2.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
4.4.2.3	Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.4.3	Hasil Uji Pengaruh .....	58

4.4.3.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
4.4.3.2	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	59
4.4.4	Hasil Uji Hipotesis .....	60
4.4.4.1	Hasil Uji T.....	60
4.4.4.2	Hasil Uji F .....	61
4.5	Pembahasan.....	62
4.5.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Laut Mas .....	62
4.5.2	Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan PT Laut Mas.....	62
4.5.3	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laut Mas..	63
4.5.4	Pengaruh Motivasi, Sikap dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Laut Mas.....	63
4.1	Implikasi Hasil Penelitian .....	64
4.6.1	Implikasi Teoritis .....	64
4.6.2	Implikasi Praktis.....	64
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>65</b>
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>67</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data kinerja karyawan kantor dan karyawan lapangan PT Laut Mas 2021 .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	43
Gambar 4.2 Diagram Histogram.....	54
Gambar 4.3 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized .....	55
Gambar 4.4 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test.....	55
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
Gambar 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
Gambar 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	58
Gambar 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	59
Gambar 4.9 Hasil Uji T.....	60
Gambar 4.10 Hasil Uji F.....	61

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Resign PT Laut Mas 2021 .....	5
Tabel 1.2 Data Kerlambatan PT Laut Mas 2021 .....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan.....	31
Tabel 3.3 Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.4 Skala Likert .....	35
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan .....	46
Tabel 4.4 Responden Menurut Lamanya Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Deskripsi Respon Motivasi .....	47
Tabel 4.6 Deskripsi Respon Sikap .....	48
Tabel 4.7 Deskripsi Respon Disiplin Kerja.....	49
Tabel 4.8 Deskripsi Respon Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas .....	53

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi Product Moment.....	36
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha.....	37
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	40
Rumus 3.4 Uji T.....	41
Rumus 3.5 Uji F.....	42





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi ini sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan, dengan berkembang zaman sumber daya manusia juga diharapkan dapat berkembang seiring berjalannya waktu. Sumber daya manusia sendiri dapat dijadikan sebagai kunci dari suatu aktivitas dalam perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan atau tenaga kerja yang terampil baik dari segi sifat maupun kinerjanya. Sumber daya manusia ini juga dijadikan sebagai suatu modal bagi perusahaan untuk dapat berkembang atau maju ke arah yang lebih baik, sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang baik, maka dapat dipastikan bahwa kinerja yang ada pada perusahaan juga tidak baik, hal ini dapat mengakibatkan kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar.

Kinerja dalam perusahaan dikatakan penting karena dengan adanya kinerja dalam suatu perusahaan, maka dapat dinilai apakah perusahaan tersebut berkembang atau tidak. Dengan kata lain, setiap perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja yang ada untuk menilai apakah kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut baik atau tidak. Baik atau tidaknya kinerja yang ada dapat dilihat dari hasil kerja yang baik (Siagian, 2018). Untuk meningkatkan kinerja tersebut, harus ada motivasi yang dapat diberikan..

Untuk saat ini, motivasi masih menjadi pengaruh kinerja seseorang dikarenakan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Kusjono & Ratnasari, 2019). Dengan adanya motivasi bagi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya maka rasa semangat yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya pun muncul, apabila motivasi yang diberikan rendah atau tidak ada, maka rasa tidak semangat untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada pun dapat terjadi. Pada umumnya pengaruh motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berdampak terhadap sikap karyawan yang ada.

Untuk saat ini, sikap sangatlah penting untuk dinilai jika dikaitkan dengan sumber daya manusia. Semakin tinggi sumber daya yang dimiliki seseorang, maka diharapkan juga bahwa sikap yang dimiliki itu baik. Sikap juga dapat menggambarkan perasaan suka atau tidak suka mengenai objek yang ditanggapinya (Subagio, 2017), karena dengan sikaplah seseorang dapat dinilai apakah berkualitas atau tidak. Dengan adanya sikap, maka perusahaan juga mengharapkan agar setiap karyawan yang ada dapat bersikap dengan baik satu sama lain, baik itu sesama rekan kerja atau terhadap pekerjaan yang ada serta terhadap peraturan perusahaan yang ada.

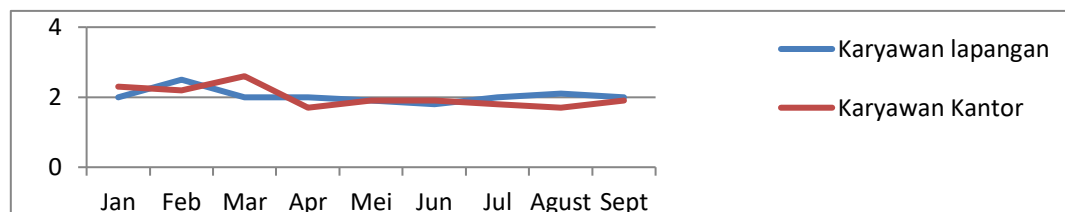
Salah satu peraturan perusahaan yang dimaksud yaitu mengenai kedisiplinan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugasnya. Setiap perusahaan pasti memiliki aturan atau SOP nya sendiri, dengan kedisiplinan inilah maka kedisiplinan karyawan dapat dinilai oleh perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan, maka

kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati aturan atau norma yang ada dalam suatu perusahaan yang berlaku (Am et al., 2021) dapat teradji. Tanpa adanya kedisiplinan dalam suatu perusahaan, maka tujuan yang sudah diterapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai.

PT Laut Mas merupakan perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang untuk domestik maupun luar negeri yang melayani pengiriman cargo maupun kontener. PT Laut Mas ini berlokasi di Jalan Duyung, Komplek Citra Permai Blok B No. 11 dan 12, Jodoh, Batu Ampar, Batam – Kepulauan Riau. PT Laut Mas sendiri sudah berdiri sejak tahun 2005 yang memiliki cabang di berbagai kota seperti Kota Batam, Surabaya, Makassar, dan berpusat di Jakarta.

Kinerja karyawan PT Laut Mas merupakan kunci untuk memajukan perusahaan, dan untuk saat ini kinerja yang ada masih belum cukup optimal. Kurang optimalnya kinerja inilah yang menjadi masalah bagi PT Laut Mas mengenai kinerja yang ada. Hal ini juga dikarenakan menurunnya performa kerja dari karyawan PT Laut Mas baik untuk karyawan lapangan maupun karyawan kantor seperti customer service.

**Gambar 1.1** Data kinerja karyawan kantor dan karyawan lapangan PT Laut Mas 2021



**Sumber :** PT Laut Mas, 2021

Dilihat dari gambar di atas, dijelaskan bahwa data kinerja yang ada mengalami sedikit penurunan. Meskipun tidak menurun secara drastis, namun hal ini harus segera ditanggulangi agar tidak semakin parah. Meskipun dalam beberapa bulan terjadi peningkatan juga, namun perusahaan tetap harus meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT Laut Mas. Alasan menurunnya kinerja karyawan tersebut dapat dilihat dari rendahnya motivasi, sikap dan disiplin kerja.

Dalam PT Laut Mas, motivasi masih terbilang rendah untuk diberikan kepada karyawan. Motivasi tidak hanya dapat diberikan lewat kata-kata saja, melainkan lewat kompensasi atau penghargaan yang berikan. Sejauh ini kompensasi masih kurang optimal untuk diberikan kepada karyawan, ada juga karyawan yang merasakan kurang nyaman atas hal tersebut. Dengan kurangnya motivasi yang diberikan, ditambah lagi pekerjaan yang dilakukan karyawan, karyawan pun merasa kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Dengan rendahnya motivasi yang ada, tingkat stress pun juga dihadapi oleh karyawan PT Laut Mas.

Berdasarkan dengan observasi peneliti terhadap tingkat motivasi dalam PT Laut Mas, peneliti menilai bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan memang belum optimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan resignnya beberapa karyawan beberapa bulan yang lalu dengan alasan ingin mencari pekerjaan di luar sana untuk mendapat pengalaman yang baru. Selain itu, tidak diperpanjangnya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawan pun terjadi dikarenakan

karyawan yang kurang termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

**Tabel 1.1 Data Resign PT Laut Mas 2021**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Resign</b>
1	Januari	0
2	Februari	0
3	Maret	3
4	April	5
5	Mei	1
6	Juni	2
7	Juli	4
8	Agustus	5
9	September	3
Total		23

**Sumber:** PT Laut Mas, 2021.

Berdasarkan dengan tabel 1.1 diperlihatkan bahwa tingkat resign yang ada pada PT Laut Mas selalu ada setiap bulannya. Mulai dari bulan maret angka resign mulai mengalami peningkatan. Meskipun tidak setiap bulan mengalami peningkatan, ini juga menandakan bahwa motivasi yang diberikan masih kurang karena angka resign karyawan yang masih ada.

Selain permasalahan motivasi yang ada, sikap karyawan PT Laut Mas juga terpengaruh. Buruknya sikap kerja akan berdampak terhadap hasil kerja yang diberikan. Sikap tidak hanya dinilai saat bekerja saja, tetapi dapat dilihat dari sisi lain seperti saat waktu di luar jam kerja atau jam istirahat serta jam pulang kerja. Dengan adanya sikap kurang baik dalam perusahaan seperti sikap yang buruk

terhadap rekan kerjanya maupun terhadap pekerjaannya seperti bermain game saat jam kerja, menonton saat jam kerja, memberikan pekerjaan kepada rekan kerjanya yang lain padahal bukan pekerjaan rekannya, menunda pekerjaan serta tidak bertanggungjawab dalam pekerjaannya, inilah sikap – sikap yang harus diminimalisirkan atau dihilangkan dari perusahaan.

Berdasarkan dengan observasi peneliti mengenai permasalahan sikap yang ada pada PT Laut Mas, masih ada karyawan yang menunjukkan sikap-sikap seperti yang sudah dijelaskan di atas, sikap seperti itu pastinya akan berdampak buruk terhadap lingkungan kerja PT Laut Mas. Dengan buruknya sikap karyawan yang ada, ini akan berdampak juga terhadap karyawan yang lainnya apabila karyawan dengan sikap seperti ini tidak ada perubahan.

Dengan buruknya sikap yang terpengaruh dari rendahnya motivasi, permasalahan ini juga akan berdampak terhadap kedisiplinan karyawan PT Laut Mas. Kedisiplinan secara umum bisa dilihat dari segi kehadiran, rendahnya kedisiplinan karyawan PT Laut Mas inilah yang dapat menyebabkan terganggunya kegiatan operasional. Adapun beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi permasalahan mengenai kedisiplinan karyawan seperti dengan diterbitkannya surat peringatan. Selain keterlambatan yang dinilai sebagai kedisiplinan karyawan PT Laut Mas, tidak melakukan absensi saat datang dan pulang kerja serta tidak mengikuti arahan dari atasan juga menjadi masalah bagi perusahaan.

Berdasarkan dengan observasi peneliti, tingkat keterlambatan karyawan

PT Laut Mas masih tetap ada sampai hari ini. Adapun alasan yang biasa digunakan sebagai alasan keterlambatan adalah telat bangun, macet, hujan, ban bocor dan lain-lain. Rendahnya kedisiplinan ini, akan berakibat buruk bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dengan rendahnya kedisiplinan yang ada, maka kegiatan operasional dapat terganggu mengingat bahwa PT Laut Mas merupakan perusahaan jasa pengiriman yang terus beroperasi 24 jam.

**Tabel 1.2** Data Kerlambatan PT Laut Mas 2021

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan
1	Januari	35
2	Februari	15
3	Maret	22
4	April	30
5	Mei	43
6	Juni	51
7	Juli	39
8	Agustus	43
9	September	32
Total		310

**Sumber:** PT Laut Mas, 2021.

Berdasarkan dengan tabel 1.2 diperlihatkan bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT Laut Mas bisa disimpulkan selalu mengalami kenaikan setiap bulannya. Meskipun beberapa bulan terakhir dijelaskan bahwa angka



keterlambatan mulai menurun, bukan berarti kesempatan untuk angka keterlambatan ini tidak akan naik kembali. Dengan meningkatnya angka keterlambatan ini dapat berakibat buruk terhadap kinerja karyawan itu sendiri atau dapat mempengaruhi rekan kerjanya serta dapat mengganggu jalannya kegiatan operasional yang ada dalam perusahaan ini. Dengan tingginya angka keterlambatan ini, dapat diartikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang ada masih rendah.

Maka dari itu, peneliti memiliki ketertarikan untuk membuat sebuah penelitian terhadap kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi, sikap dan disiplin kerja dengan mengangkat topik berjudul “Pengaruh Motivasi, Sikap dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Laut Mas”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan antara lain:

1. Rendahnya motivasi dapat dilihat dari jumlah karyawan yang resign.
2. Buruknya sikap dapat dilihat dari perilaku antar sesama rekan kerja maupun terhadap pekerjaan karyawan tersebut.
3. Rendahnya kedisiplinan akibat keterlambatan.
4. Menurunnya kinerja karyawan akibat motivasi, sikap dan kedisiplinan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Riset ini mempunyai batasan permasalahan yang sudah dibatasi oleh peneliti antara lain:

1. Riset dilakukan di PT Laut Mas.
2. Penelitian dilaksanakan kepada kinerja karyawan PT Laut Mas.
3. Objek pada riset ini adalah karyawan PT Laut Mas.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan yang ada pada latar belakang yang sebelumnya sudah dijelaskan, dengan ini permasalahan pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas?
2. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas?
4. Apakah motivasi, sikap dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari pengertian yang sudah dijelaskan di latar belakang, dengan penelitian ini mempunyai tujuan yang bisa dirincikan di antaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui apa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas
2. Untuk mengetahui apa pengaruh sikap terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas
3. Untuk mengetahui apa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas
4. Untuk mengetahui apa pengaruh motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan PT Laut Mas

## **1.2 Manfaat Penelitian**

Diharapkan dari penelitian ini bisa dibagikan manfaat ke semua kalangan baik untuk peneliti sendiri, perusahaan dan akademis. Berikut ini manfaat dari penelitian ini, antara lain:

### **1.6.1 Manfaat Teoristis**

Supaya dapat menunjang teori yang sudah diperoleh dari peneliti serta memberikan dukungan kepada variable yang sebelumnya sudah ditinjau dan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan bagi dunia pendidikan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Kegunaan yang dapat dipelajari dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penulis, Meningkatkan presepsi peneliti karena dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.
2. Bagi PT Laut Mas, Peneliti berharap melalui penelitian ini, perusahaan memperoleh kontribusi positif dan konstruktif yang dapat meningkatkan produktivitas setiap karyawan.
3. Bagi Universitas Putera Batam, Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi review serta makalah akademik yang bermanfaat, sebagai sumber referensi kalangan akademik dan mahasiswa.
4. Bagi Peneliti, penulis berharap penelitian bisa menjadi acuan maupun referensi bagi peneliti selanjutnya.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

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

Motivasi merupakan suatu pendorong yang diberikan kepada seseorang agar orang tersebut memiliki ingin atau bersemangat melakukan suatu hal. Motivasi sendiri dapat dikatakan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan karena motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja untuk mencapai tujuan atau target dari pekerjaan yang ada (Witari, B, 2020).

Menurut (Lubis & Heryenzus, 2020) motivasi merupakan suatu dorongan untuk membangkitkan kinerja seorang karyawan agar dapat memunculkan rasa ingin bekerja sama, ingin bekerja secara efektif serta efisien dengan adanya interaksi dan upaya untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya motivasi inilah karyawan diharapkan terus bersemangat dan mampu menghadapi masalah sesulit apapun. Dapat dikatakan juga bahwa setiap motivasi yang dimiliki masing-masing individu berbeda, oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus mampu memahami dalam memberikan motivasi kepada bawahannya. Apabila pemimpin perusahaan kurang mampu dalam memahami hal tersebut, maka rendahnya motivasi yang didapatkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan dapat terjadi. Dengan rendahnya motivasi yang ada, maka hal ini akan berakibat tidak

baik terhadap kegiatan perusahaan dan dapat memperlambat tujuan perusahaan.

Berdasarkan dengan pengertian motivasi yang sudah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan psikologis yang mempengaruhi seseorang untuk mampu melakukan atau berkeinginan kuat dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan atau aktivitasnya. Secara umum, dengan adanya motivasi ini diharapkan dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan yang ada. Perusahaan yang sering memberikan motivasi ke karyawannya sudah pasti berbeda dengan perusahaan yang kurang dalam memberikan motivasi. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kinerja yang ada pada setiap perusahaan. Oleh karena itu, motivasi juga penting untuk diberikan kepada karyawan karena karyawan merupakan aset yang paling berharga bagi suatu perusahaan. Apabila perusahaan kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan, hal-hal seperti jenuh atau bosan, tidak bersemangat atau bermalas-malasan pun akan terjadi pada setiap karyawan yang ada.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi setiap orangnya dapat dilihat dari 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang dapat ditimbulkan dalam diri masing-masing individu, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang timbul tidak dari dalam diri seseorang, dengan kata lain faktor eksternal muncul dari lingkungan kehidupan seseorang yang berada di luar dirinya.

1. Faktor internal. Berikut ini faktor-faktor internal yang dapat

mempengaruhi keadaan motivasi seseorang.

- a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup. Maksud dari keinginan untuk dapat bertahan hidup, yaitu demi untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya setiap orang akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dengan cara apapun yang dapat dilakukan.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki. Maksud dari keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk memiliki sesuatu lah yang dapat mendorong seseorang untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Berkeinginan untuk dapat memiliki sesuatu bukan berarti berkeinginan untuk memiliki sesuatu yang menjadi kebutuhannya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa hal yang diinginkan bukan merupakan kebutuhan melainkan hanya keinginan untuk mengikuti tren semata.
- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Maksud dari keinginan untuk mendapatkan penghargaan, yaitu dengan ada dorongan seperti ini setiap orang merasa ingin diberikan apresiasi, ingin dihormati karena memiliki kemampuan yang melebihi rekan kerjanya yang lain serta dapat diakui.
- d. Keinginan untuk berkuasa. Berkuasa yang dimaksud, yaitu wewenang untuk memimpin. Dengan adanya dorongan untuk memiliki kekuasaan tersebut, akan muncul rasa semangat untuk membuktikan dirinya

mampu dengan cara bekerja dengan sebaik mungkin. Keinginan untuk berkuasa ini juga berhubungan dengan jenjang karir. Setiap karyawan akan temotivasi akan hal ini, dengan adanya jenjang karir tersebut setiap karyawan akan menginginkan suatu jabatan yang baik untuk mendapatkan kekuasaan yang diinginkan.

2. Faktor eksternal. Berikut ini faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi keadaan motivasi seseorang
  - a. Kompensasi yang memadai. Kompensasi identik dengan gaji serta tunjangan lain-lain. Dengan adanya kesempatan mengenai hal tersebut, ini akan menjadi suatu dorongan bagi orang-orang untuk memiliki kompensasi tersebut.
  - b. Lingkungan kerja. Maskud dari lingkungan kerja ini adalah sarana dan prasaran yang ada untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain, munculnya motivasi adalah dengan bekerja di lingkungan yang nyaman dan aman.

### **2.1.1.3 Indikator-indikator Motivasi**

Menurut (Qiyah & Siagian, 2021) ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu :

1. Perilaku karyawan

Perilaku sendiri merupakan tingkah laku yang dilakukan oleh setiap individu. Dengan adanya perilaku yang positif ini atau dengan kata lain



karyawan tersebut menunjukkan tingkah laku yang patut untuk dicontoh, maka dari itu dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut termotivasi dengan baik.

2. Usaha karyawan

Usaha menjadi salah satu indikator dari motivasi karena usaha merupakan keinginan untuk melakukan hal-hal lain atau hal-hal baru. Dengan adanya motivasi, maka setiap karyawan akan terdorong untuk berusaha melakukan pekerjaannya demi meningkatkan kemampuan serta ilmu pengetahuan yang ada. Dengan adanya bukti usaha yang dilakukan oleh karyawan, dapat dilihat juga apakah karyawan tersebut termotivasi untuk berkembang atau tidak. Karyawan yang termotivasi untuk maju akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Kegigihan karyawan

Kegigihan merupakan bagaimana seseorang berusaha untuk dapat mencapai tujuan mereka. Kegigihan ini juga dinilai dengan upaya apa yang dilakukan untuk bertahan dalam melaksanakan tugasnya serta menghadapi tantangan yang ada. Kegigihan sendiri juga berhubungan dengan usaha, karyawan yang termotivasi dengan baik pastinya tidak akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah apapun.

## **2.1.2 Sikap**

### **2.1.2.1 Pengertian Sikap**

Sikap merupakan pernyataan seseorang terhadap hal yang disukainya maupun yang tidak dalam bentuk perilaku (Ambiya et al., 2020). Sikap sendiri terbentuk berdasarkan dengan apa yang sudah atau pernah dialami oleh seseorang dan juga pengaruh yang didapatkan dari lingkungan sekitar. Menurut (Putro, 2018) sikap merupakan sebuah kecenderungan yang dimiliki setiap individu dalam menanggapi suatu hal yang positif maupun negatif. Sikap juga berhubungan emosional, karena sikap emosional digunakan untuk menilai dampak baik atau buruk dari suatu perubahan yang terjadi.

Sikap sendiri juga sangat berkaitan erat dengan pekerjaan karena dalam pekerjaan setiap orang dituntut untuk memiliki sikap yang profesional. Sikap profesional merupakan sikap yang paling penting dalam pekerjaan, sikap yang profesional ini dimaksud seperti sikap yang mandiri, yakin akan kemampuan diri sendiri, dapat menerima masukan dari rekan kerja yang lain, berpikir positif serta mengesampingkan tujuan atau keinginan pribadi yang dapat mengganggu pekerjaan.

Secara umum, setiap perusahaan selalu menginginkan karyawan yang ada dapat berhubungan baik dengan sesama rekan kerja yang ada karena sikap seseorang sulit untuk diukur. Sikap merupakan objek yang tidak tampak, tidak dapat langsung dilihat maupun dipegang (Ambiya et al., 2020). Hal ini dilakukan juga demi menjalin hubungan baik antar sesama rekan kerja agar lingkungan kerja

dapat berlangsung dengan nyaman dan baik serta dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan seperti mendapatkan laba. Perlu diingat juga bahwa maju atau tidaknya suatu perusahaan pastinya bergantung dari sumber daya manusia yang ada, oleh karena itulah mengapa perusahaan mengharuskan setiap karayawannya untuk memiliki sikap yang baik satu sama lain.

### **2.1.2.2 Komponen Sikap**

Menurut (Winci Firdaus, 2020) sikap terdiri dari tiga komponen yaitu komponen kognitif, afektif dan konatif. Komponen kognitif merupakan komponen yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan yang digunakan untuk berpikir apakah hal ini baik atau buruk untuk dilakukan. Komponen ini juga berkaitan dengan kepercayaan, pandangan, keyakinan, ide serta konsep mengenai suatu objek. Komponen afektif merupakan komponen yang menyangkut masalah penilaian suka atau tidaknya terhadap suatu masalah yang ada, dengan kata lain bahwa komponen afektif ini merupakan komponen emosional karena berhubungan perasaan seseorang terhadap suatu objek terutama dalam suatu penilaian. Sedangkan komponen konatif merupakan komponen yang menyangkut keputusan akhir, dan cenderung bersifat suatu tindakan yang dilakukan terhadap suatu objek.

Dari ketiga komponen tersebut, dapat diketahui bahwa masing-masing komponen sangat penting dalam membangun sikap atau karakteristik setiap individu. Dalam kaitan ini, pengetahuan, pikiran serta emosi sangat berperan penting. Hal ini dikarenakan sikap terbentuk dengan adanya interaksi antar

individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dengan adanya interaksi tersebut, maka ketiga komponen inilah yang terbentuk dan menyatu menjadi suatu sikap seseorang yang utuh.

### **2.1.2.3 Indikator-indikator Sikap**

Menurut (Kumeang et al., 2019) terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi sikap seseorang, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Berpikir fleksibel atau berpikir secara bebas
2. Kebebasan dalam berekspresi
3. Minat dalam aktivitas kreatif
4. Kepercayaan pada gagasan sendiri
5. Keterlibatan dalam tugas

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Pada umumnya kedisiplinan berhubungan dengan peraturan yang telah ditetapkan. Dengan adanya aturan yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan, sudah pasti setiap karyawan yang ada dituntut untuk melaksanakan aturan tersebut. Dengan adanya peraturan dalam suatu perusahaan, maka diharapkan semua kegiatan yang ada dapat berjalan secara teratur. Menurut (Sunarsi, 2018) disiplin merupakan suatu kegiatan untuk menjalankan standar-standar operasional yang sudah ditetapkan dalam suatu perusahaan. Disiplin ini dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Effendy & Fitria, 2020) disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat diterapkan dalam lingkungan perusahaan adalah dengan pembagian kerja yang tuntas, sesuai setiap individu mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu dapat diterapkan juga beberapa sanksi bagi yang melanggar, agar kedisiplinan tetap terjaga

Dan menurut (Siagian, 2018) bahwa disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, bahwa disiplin diperlukan untuk memperlancar kegiatan yang dilakukan agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat terealisasi. Bagi setiap perusahaan, keberadaan disiplin kerja sangat penting karena dalam keadaan yang disiplin, maka, langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut dapat dilakukan dengan baik sebagaimana mestinya.

Berdasarkan dengan pengertian disiplin di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan. Setiap karyawan yang ada pun diminta oleh tetap disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dari segi waktu maupun yang lainnya. Disiplin kerja ini juga merupakan alat yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar karyawan tersebut bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan

tersebut.

### **2.1.3.2 Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Pada umumnya, disiplin dapat dilihat dari tiga aspek (Dewi & Harjoyo, 2019) :

1. Sikap mental

Yang dimaksud dari sikap mental ini adalah taat dan tertib, serta pengendalian pikiran

2. Sikap kelakuan

Yang dimaksud dengan sikap kelakuan adalah sikap yang wajar dalam menunjukkan kesanggupan hati, serta menaati segala hal dengan cermat

3. Pemahaman yang baik mengenai sistem perilaku dan norma

Pemahaman yang dimaksud yaitu menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran terhadap norma atau aturan yang ada

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Dewi & Harjoyo, 2019) disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanaan pimpinan dalam perusahaan tersebut
3. Ada tidaknya aturan yang pasti
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

#### **2.1.3.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Supriadi & Simanjuntak, 2020) terdapat beberapa indikator pada disiplin kerja, yaitu:

1. Kepatuhan terhadap peraturan yang ada.

Patuh atau tidaknya karyawan terhadap peraturan yang ada merupakan tingkat dari suatu kedisiplinan yang ada. seperti yang diketahui bahwa peraturan harus ditaati, oleh karena itu setiap karyawan wajib mengikuti peraturan yang ada.

2. Efektif dalam melakukan pekerjaanya

Efektif kerja merupakan setiap cara yang dilakukan oleh karyawan baik itu individu maupun kelompok dengan rentan waktu yang tidak terlalu panjang.

3. Tindakan yang korektif

Yang dimaksud dengan tindakan yang korektif adalah penanganan terhadap pelanggaran kedisiplinan di masa lalu. Dengan adanya tindakan ini, diharapkan agar setiap individu tidak melakukan pelanggaran yang sama lagi. Dengan kata lain, perusahaan memasukkan karyawannya ke dalam peraturan yang sudah ada sehingga karyawan dapat mengikuti sistem yang berlaku dalam perusahaan tersebut.

#### 4. Kehadiran tepat waktu

Disiplin pada umumnya berkaitan dengan waktu. Kehadiran atau keterlambatan menjadi tolak ukur disiplin karyawan di setiap perusahaan. Sebagai contoh, karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang rendah berarti karyawan tersebut sering datang terlambat. Selain itu, jumlah absensi juga dapat dijadikan patokan sebagai kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik berarti karyawan tersebut dapat datang tepat waktu dan memanfaatkan waktu bekerja dengan baik.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Kirana & Pradipta, 2021) kinerja karyawan merupakan proses kerja yang dilakukan sekaligus hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja sangat berkaitan dengan sumber daya manusia, hal ini dikarenakan manusia merupakan kunci dari berjalannya operasional yang ada dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas inilah yang akan menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan bagi perusahaan.

Selain itu, menurut (Muslimat & Wahid, 2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai setiap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Berdasarkan dengan pengertian kinerja ini, dapat dikatakan bahwa setiap perusahaan sudah pasti menginginkan karyawan yang



memiliki kinerja yang baik karena hal ini diharapkan kinerja karyawan tersebut dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan agar apa yang menjadi tujuan dan apa yang direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai. Semakin baik kinerja karyawan yang dimiliki dalam suatu perusahaan, maka semakin mudah dan tertib pula kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan..

Berdasarkan dengan pengertian dari kinerja karyawan di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari cara karyawan tersebut bekerja, profesionalisme karyawan tersebut, prestasi karyawan, sikap karyawan serta yang lainnya. Karyawan dengan kinerja yang baik cenderung akan memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya untuk memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan dengan cara memenuhi atau menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu dan juga mengembangkan kemampuan atau potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.guna untuk memberikan kontribusi yang lebih baik lagi dari sebelumnya untuk kemajuan perusahaan.

#### **2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut (Kusjono & Ratnasari, 2019) tujuan dari adanya penilaian mengenai kinerja karyawan yaitu :

1. Membantu meningkatkan kinerja
2. Memberikan umpan balik kepada karyawan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan

4. Memberikan konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karir
5. Menilai potensi di masa yang akan datang untuk kenaikan pangkat
6. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan di masa yang akan datang

#### **2.1.4.3 Indikator – indikator Kinerja Karyawan**

Berikut ini indikator – indikator dari kinerja karyawan (Harianto & Saputra, 2020):

1. Pengetahuan. Pengetahuan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tetapi lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas dimiliki karyawan. Pengetahuan dalam dilihat tingkat pendidikan karyawan tersebut.
2. Keterampilan. Keterampilan yang dimaksud adalah penguasaan teknis di bidang pada tertentu.
3. Kemampuan. Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggungjawab.
4. Faktor motivasi. Yang dimaksud yaitu suatu sikap terhadap situasi.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan penelitian tinjauan pustaka yang

dideskripsikan secara sistematis berdasarkan dengan hasil penelitian terdahulu, dan dihubungkan dengan penelitian yang sedang diteliti. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable penelitian ini.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Effendy & Fitria (2020) (DOAJ)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	Regresi linear berganda	Hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat.
2	Kumeang et al., (2019) (Scholar)	Pengaruh Pengalaman kerja, komunikasi dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Padang Di Manado	Regresi linear berganda	Pengalaman kerja dan sikap secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Heryenzus & Laia, (2018) (Scholar)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai variabel Intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Analisis jalur	Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

4	Qiyah & Siagian, (2021) (Scholar)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahtera Bahari Shipyard	Analisis linear berganda	Motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bahtera Bahari Shipyard
5	Lubis & Heryenzus (2020) (Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir	Analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir
6	Subagio (2017) (DOAJ)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ithaca Resources	Analisis jalur	Adanya pengaruh langsung dari kecerdasan emosional, motivasi terhadap sikap dan kecerdasan emosional, motivasi, sikap terhadap kinerja karyawan
7	Sunarsi, (2018) (Sinta)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta	Analisis regresi	Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
8	Suwanto, (2019) (Sinta)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Analisis regresi	Secara Bersamaan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **2.3 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi ialah suatu dorongan yang penting bagi setiap individu karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka diharapkan kinerja karyawan yang ada dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Motivasi sendiri memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan yang ada. Pernyataan ini juga relevan dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Subagio, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi yang didapatkan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

### **2.3.2 Pengaruh Sikap terhadap Kinerja Karyawan**

Sikap ialah tingkah laku atau gerak-gerik yang tampak atau tidak dalam sebuah interaksi social. Sikap sendiri identik dengan individu, setiap individu memiliki sikap yang berbeda-beda. Dalam perusahaan sikap juga dapat dikatakan merupakan respon setiap karyawan dalam menanggapi suatu permasalahan. Dengan adanya sikap inilah setiap karyawan dapat dinilai gimana kinerja yang ditunjukkan, seberapa dewasa karyawan tersebut menghadapi masalah atau pekerjaannya. Pernyataan ini juga relevan dengan pernyataan yang sudah disajikan oleh (Ambiya et al., 2020) yang menyatakan bahwa sikap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

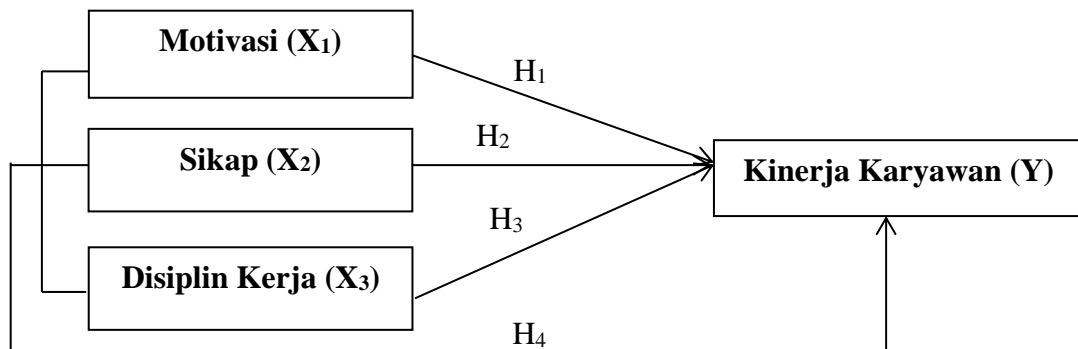
Disiplin ialah sebuah kesadaran seseorang untuk mampu mengendalikan

diri dan menaati peraturan yang ada. Dengan adanya kedisiplinan dalam suatu perusahaan, maka kegiatan operasional juga dapat berjalan dengan tertib. Disiplin tidak hanya berhubungan dengan waktu, tetapi dapat dilihat juga dari cara karyawan tersebut bekerja. Pada umumnya disiplin kerja ini juga menjadi tolak ukur untuk menilai bagaimana kinerja dari karyawan yang ada. pernyataan ini juga relevan dengan pernyataan yang disampaikan oleh (Sunarsi, 2018) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada.

#### **2.3.4 Pengaruh Motivasi, Sikap dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi dalam suatu perusahaan dapat dikatakan penting karena motivasi merupakan suatu dorongan yang bersifat psikologi untuk membangkitkan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Dengan tingginya motivasi yang diberikan perusahaan, maka sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya maupun rekan kerja serta atasannya juga akan baik. Dengan adanya motivasi yang diberikan, karyawan akan merasa bahwa karyawan juga merupakan aset yang penting bagi perusahaan. Selain berhubungannya kedua hal ini, disiplin juga penting karena dengan adanya sikap yang baik dari karyawan yang ada, otomatis peraturan yang ada juga ditaati. Karyawan yang memiliki sikap baik akan disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan dengan kajian teori yang sudah dipaparkan di atas, bahwa motivasi, sikap dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini kerangka pemikiran dalam pengkajian ini



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.1 Hipotesis

Dari uraian teori yang ada di atas dan hasil penelitian selama ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara, oleh karena itu dirumuskanlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.

H<sub>2</sub> : Diduga bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara sikap terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.

H<sub>3</sub> : Diduga bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.

H<sub>4</sub> : Diduga bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti ada jenis penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan dengan positivisme dan meneliti pada populasi atau sampel yang bersifat sebab akibat (Kirana & Pradipta, 2021).

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian yang sifatnya termasuk jenis penelitian replikasi dan pengembangan. Penelitian replikasi atau penelitian tindak lanjut biasa merupakan penelitian yang sifatnya melanjutkan dari penelitian sebelumnya yang memiliki variabel yang sama (Sukardi, 2021).

#### **3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah PT Laut Mas yang berlokasi di Jl.Duyung Komp. Citra Permai Blok B No.11 dan 12, Jodoh, Batu Ampar, Batam – Kepulauan Riau.

##### **3.3.3 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2021 hingga Februari 2022. Jadwal pelaksanaan penelitian yang lebih rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jadwal Penelitian					
		2021					2022
		Agus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Penyusunan Kuesioner						
6	Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner						
7	Pengolahan Data						
8	Penyusunan BAB IV dan BAB V						
9	Pengumpulan Skripsi						

Sumber : Peneliti (2021)

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan objek atau subjek yang ada pada suatu wilayah yang digunakan untuk penelitian karena berhubungan dengan apa yang diteliti oleh peneliti (Kusjono & Ratnasari, 2019). Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah karyawan PT Laut Mas dengan populasi sebanyak 105 orang.

**Tabel 3.2** Jumlah Karyawan

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	HRD	4
2	Finance	10
3	Marketing	4
4	Customer Service	40
5	Karyawan Lapangan	47
Total		105

Sumber : PT Laut Mas, 2021

### **3.4.2 Teknik Penentuan Besar sampel Penelitian**

Sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Putu & Yuesti, 2019). Penentuan sampel pada penelitian ini menjadikan semua anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT Laut Mas sebagai sampel sebanyak 105 responden.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik yang jenis pengumpulan datanya menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Alasan digunakannya teknik sampling ini karena mengetahui bahwa populasi yang ada pada PT Laut Mas relative kecil.

## **3.5 Sumber Data**

Menurut (Kusjono & Ratnasari, 2019) bahwa sumber data dapat dibagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer ini merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, sedangkan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data. Secara singkat, data primer merupakan data yang langsung diperoleh oleh bersumber dari objek penelitian tersebut secara langsung, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari kuesioner. Kuesioner inilah yang dimaksud tidak bersumber langsung dari objek penelitian tersebut.

Sumber data primer yang terdapat dalam penelitian ini berupa data-data

yang berhubungan dengan kinerja serta karyawan yang ada pada PT Laut Mas, sedangkan sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen yang didapat dari kuesioner yang sudah disebarakan kepada responden untuk mengetahui pengaruh motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuesioner yang dibagikan melalui *google form* kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sunarsi, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan metode kuesioner dan tanggapan yang didapat dari semua pertanyaan di kuesioner menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran. Peneliti memberikan kuesioner ini guna untuk mendapatkan data mengenai pengaruh motivasi, sikap dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Laut Mas.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X1)	Suatu pendorong yang diberikan kepada seseorang agar orang tersebut	- Perilaku karyawan - Usaha karyawan - Kegigihan karyawan (Qiyah & Siagian, 2021)	Skala likert

	memiliki ingin atau bersemangat melakukan suatu hal. (Witari, B, 2020)		
Sikap (X2)	Pernyataan seseorang terhadap hal yang disukainya maupun yang tidak dalam bentuk perilaku (Ambiya et al., 2020).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Berpikir fleksibel atau berpikir secara bebas</li> <li>- Kebebasan dalam berkreasi</li> <li>- Minat dalam aktivitas kreatif</li> <li>- Kepercayaan pada gagasan sendiri</li> <li>- Keterlibatan dalam tugas (Kumeang et al., 2019)</li> </ul>	Skala likert
Disiplin kerja (X3)	Keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Effendy & Fitria, 2020).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepatuhan terhadap peraturan yang ada</li> <li>- Efektif dalam melakukan pekerjaan</li> <li>- Tindakan yang korektif</li> <li>- Kehadiran tepat waktu (Supriadi &amp; Simanjuntak, 2020)</li> </ul>	Skala likert
Kinerja karyawan (Y)	Proses kerja yang dilakukan sekaligus hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Kirana & Pradipta, 2021).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengetahuan</li> <li>- Keterampilan</li> <li>- Kemampuan</li> <li>- Faktor motivasi (Harianto &amp; Saputra, 2020)</li> </ul>	Skala likert

Sumber : Peneliti, 2021

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang ada secara terkumpul tanpa membuat kesimpulan yang bersifat umum (Digdowiseiso, 2017). Analisis pada penelitian ini mendeskripsikan tentang variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu motivasi, sikap dan disiplin kerja. Setelah indikator dari variabel yang ada telah ditetapkan, langkah selanjutnya adalah dengan dengan melakukan pengukuran terhadap variabel yang ada dalam penelitian ini. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert dengan bobot nilai sebagai berikut.

<b>Bobot</b>	<b>Pernyataan Jawaban</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

**Tabel 3.4 Skala Likert**

#### 3.8.2 Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, alat bantu yang digunakan oleh peneliti yaitu SPSS yang merupakan perangkat lunak untuk mempermudah dalam melakukan pengujian data.

### 3.8.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam pengujian validitas instrument untuk koefisiennya ( $r$ ), peneliti menggunakan rumus korelasi Bivariate Pearson seperti:

#### Rumus 3.1 Korelasi Product Moment

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x \sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

- r = Korelasi
- n = Jumlah data
- x = Variabel independent
- y = Variabel dependent

Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka secara signifikan data pada pertanyaan dikatakan tidak berkorelasi pada skor data sehingga akan dinyatakan tidak valid.
2. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka secara signifikan data pada pertanyaan dikatakan berkorelasi pada skor data sehingga akan dinyatakan valid dikatakan valid

### 3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Digdowiseiso, 2017). Reliabilitas juga sering didefinisikan sebagai konsistensi dan stabilisasi data. Agar reliabilitas dapat diemukan, dapat digunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Pada penelitian ini, rumus *cronbach's alpha* yang digunakan adalah.

#### Rumus 3.2 Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

$$r_{11} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan:

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas alpha

$k$  = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varians total.

Apabila nilai Alpha yang didapat dari pengujian data tersebut yang nilainya lebih besar di atas 0,60 maka data tersebut dapat dinyatakan reliable. Namun, sebaliknya apabila nilai Alpha lebih rendah dari 0,60 maka data tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel.



### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi yang akan dianalisis, apakah penyebarannya normal atau tidak (Digdowiseiso, 2017). Cara untuk menentukan apakah suatu model berdistribusi normal atau tidak, biasanya hanya melihat pada bentuk histogram residual yang bentuknya seperti lonceng atau tidak, atau menggunakan scatter plot dengan mengacu pada nilai yang membentuk pola tertentu. Jika melihat distribusi normal dengan cara ini, maka akan menimbulkan kesalahan fatal karena pengambilan keputusan terhadap data yang berdistribusi normal atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja.

#### 3.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, sehingga variansi residual bersifat homoskedastisitas yaitu pengamatan satu dengan pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat (Digdowiseiso, 2017). Pada dasarnya, pengujian heteroskedastisitas sama dengan pengujian normalitas, yaitu menggunakan pengamatan pada gambar atau *scatter plot.*, namun sekali lagi cara ini kurang tepat karena pengambilan keputusan data memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak hanya berdasarkan gambar dan kebenarannya tidak dapat dipertanggungjawabkan. Banyak alat statistik yang digunakan untuk menduga apakah suatu model terbebas dari gejala heteroskedastisitas atau tidak, seperti Uji Park (Park Test), Uji White, Uji Glejser.

### 3.8.3.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat diantara variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan regresi linear. Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas (Digdowiseiso, 2017)

Untuk mengetahui apakah suatu model regresi yang dihasilkan mengalami gejala multikolinieritas, dapat dilihat pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi yang baik jika hasil perhitungan menghasilkan nilai  $VIF < 10$  dan bila menghasilkan nilai  $VIF > 10$  berarti telah terjadi multikolinieritas yang serius di dalam model regresi. Selain melihat nilai VIF, bisa juga dideteksi dari nilai tolerance yaitu jika nilai tolerance yang dihasilkan mendekati 1, maka model terbebas dari gejala multikolinieritas sedangkan semakin jauh 1, maka model tidak terjadi/bebas gejala multikolinieritas (Digdowiseiso, 2017).

### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen Y. secara umum, model regresi berganda untuk populasi adalah sebagai berikut :

### Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

**Sumber :** (Digdowiseiso, 2017)

Keterangan :

- Y = Variabel dependen
- a = Nilai konstanta
- b = Nilai koefisien regresi
- x = Variabel independen
- e = Error disturbance

#### 3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada umumnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien yang besar menunjukkan bahwa variabel-variabel independent hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Riyanto, 2020).

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi ini adalah terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan yang ada, maka koefisien determinasi pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan atau tidak.

### 3.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan kepada pengukuran dugaan sementara dari peneliti terhadap sebuah permasalahan yang ada dalam penelitian, sehingga pada akhirnya peneliti dapat menarik kesimpulan dari hasil pengujian hipotesis tersebut.

#### 3.9.1 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Nilai yang signifikan adalah sebesar 0,05. Apabila nilai signifikan lebih rendah dari 0,05 atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  dapat diterima dan  $H_a$  ditolak. Sebaliknya, apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat diterima (Lailatus, 2021). Berikut ini rumus yang dapat digunakan untuk mencari  $t_{hitung}$ .

#### Rumus 3.4 Uji T

$$T_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

**Sumber :** (Lailatus, 2021)

Keterangan :

b = Koefisien regresi

sb = Standar error

### 3.9.2 Uji F

Uji f pada umumnya digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai yang digunakan sebagai patokan signifikan adalah sebesar 0,05 (Lailatus, 2021). Apabila  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau nilai signifikan  $<$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  dapat diterima. Sebaliknya apabila  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel atau nilai signifikan  $>$  0,05 maka  $H_0$  dapat diterima dan  $H_a$  ditolak. Berikut ini rumus yang dapat digunakan untuk mencari  $f$  hitung.

#### Rumus 3.5 Uji F

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

**Sumber :** (Lailatus, 2021)

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien determinasi
- $n$  = Jumlah sampel
- $k$  = Jumlah variable independen

