

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL
INTERNASIONAL FINANCE BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

Ester Jenny Kristina Siahaan

160910384

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

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI
KINERJA KARYAWAN PADA PT. FEDERAL
INTERNASIONAL FINANCE BATAM**

SKRIPSI

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



Oleh

Ester Jenny Kristina Siahaan

160910384

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Ester Jenny Kristina Siahaan

NPM : 160910384

Fakultas : Ilmu sosial dan humaniora

Program Studi : Manajemen

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

“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Batam”

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

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi 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, 27 Juli 2022



Ester Jenny Kristina Siahaan

NPM. 160910384

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FEDERAL INTERNASIONAL
FINANCE BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh

Ester Jenny Kristina Siahaan

160910384

**Telah disetujui pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 27 Juli 2022

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

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



ABSTRAK

Selama tahun 2021 PT. Federal Internasional Finance Batam hanya merealisasi 89.89% target kinerjanya sehingga hal tersebut menjadi permasalahan karena target tidak terpenuhi 100%. Ketidak tercapaian tersebut diduga karena berbagai hal seperti motivasi, stres kerja dan juga disiplin kerja. Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, stress kerja dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan penentuan sampel menggunakan *slovin*, Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability sampling* dengan sumber data primer yang diperoleh melalui kuisioner. Sampel yang digunakan sebanyak 115 responden karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel ($3.316 > 1.974$) dan nilai signifikansi sebesar ($0.001 < 0.05$), stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel ($-1.752 < 1.974$) dan nilai signifikansi sebesar ($0.082 > 0.05$), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel ($0.557 > 1.974$) dan nilai signifikansi sebesar ($0.009 < 0.05$), secara simultan motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai f tabel ($8.842 > 3.05$) dan nilai signifikansi sebesar ($0.000 < 0.05$). Kesimpulan sesuai hipotesis adalah secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam atau H_1 diterima, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam atau H_2 ditolak, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam atau H_3 diterima dan secara simultan motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam atau H_4 diterima.

Kata Kunci: Motivasi; Stres Kerja; Disiplin; Kinerja

ABSTRACT

During 2021 PT. Federal International Finance Batam only realized 89.89% of its performance target, so it became a problem because the target was not met 100%. This uncertainty is thought to be due to various things such as motivation, work stress, and work. The purpose of this study is to find out how the influence of motivation, work stress and work discipline on the performance of employees of PT. Federal International Finance Batam either partially or simultaneously. This research is quantitative by determining the sample using slovin, the sampling technique used is probability sampling with primary data sources obtained through questionnaires. The sample used was 115 employee respondents. The results of the study partially show that motivation has a significant effect on employee performance with a t table value ($3.316 > 1.974$) and a significance value of ($0.001 < 0.05$), work stress has no significant effect on employee performance with a t table value ($-1.752 < 1.974$) and a significance value of ($0.082 > 0.05$), work discipline has a significant effect on employee performance with the table ($0.557 > 1.974$) and a significance value of ($0.009 < 0.05$), simultaneously motivation, work stress and work discipline affect employee performance with a value of f table ($8,842 > 3.05$) and a significance value of ($0.000 < 0.05$). The conclusion according to the hypothesis is that partially motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Federal International Finance Batam or H_1 is accepted, work stress has no significant effect on the performance of PT. Federal International Finance Batam or H_2 is rejected, work discipline has a significant effect on the performance of PT. Federal International Finance Batam or H_3 received simultaneously, work stress and work discipline affect the performance of employees of PT. Federal International Finance Batam or H_4 is accepted.

Keywords: *Motivation; Job Stress; Discipline; Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan YME, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan 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 Studi;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi di Universitas Putera batam;
5. Seluruh dosen dan staff pengajar Universitas Putera Batam;
6. Keluarga terutama orang tua, kakak dan abang yang telah memberikan banyak semangat serta doanya.
7. Rekan kerja yang selalu memberikan dukunganya dan seluruh pihak yang membantu dalam pengerjaan skripsi penulis.

Semoga Tuhan YME membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya kepada semua orang yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Batam, 27 Juli 2022


Ester Jenny Kristina Siahaan



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori.....	10
2.1.1. Kinerja.....	10
2.1.1.2. Faktor - faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	11
2.1.1.3. Indikator kinerja.....	11
2.1.2. Motivasi.....	13
2.1.2.1. Pengertian Motivasi	13
2.1.2.2. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Motivasi.....	14
2.1.2.3. Indikator Motivasi.....	16
2.1.3. Stres Kerja	17
2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja.....	18
2.1.3.2. Indikator Stres Kerja	19
2.1.4. Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.1. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	20
2.1.4.2. Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.2. Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.3. Kerangka Pemikiran.....	28
2.3.1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.3.2. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.3. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4. Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	31
3.2. Sifat Penelitian.....	31
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian	32
3.4. Populasi dan Sampel	32
3.4.1. Populasi	32
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel	33
3.4.3. Teknik <i>Sampling</i>	33
3.5. Sumber Data	34
3.6. Metode Pengumpulan Data	34
3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.7.1. Kinerja (Y).....	35
3.7.2. Motivasi (X_1)	35
3.7.3. Stres Kerja (X_2).....	36
3.7.4. Disiplin Kerja (X_3).....	36
3.8. Metode Analisis Data.....	37
3.8.1. Statistik Deskriptif	37
3.8.2. Uji Validitas.....	38
3.8.3. Uji Reliabilitas	38
3.8.4. Uji Asumsi Klasik.....	39
3.8.4.1. Uji Normalitas.....	39
3.8.4.2. Uji Multikolinearitas	39
3.8.4.3. Uji Heteroskedastisitas	39
3.8.5. Regresi Linier Berganda.....	40
3.9. Uji Hipotesis	41
3.9.1. Uji T (Parsial)	41
3.9.2. Uji F (Simultan).....	41
3.9.3. Analisis Determinasi (R^2).....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1. Sejarah PT. Federal Internasional Finance.....	43
4.1.2. Visi dan Misi PT Federal International Finance.....	43
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.2.1. Jenis Kelamin.....	44
4.2.2. Usia	44
4.2.3. Pendidikan Terakhir	45
4.2.4. Lama Bekerja.....	45
4.3. Analisis Data	46
4.3.1. Statistik Deskriptif.....	48
4.3.1.1. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1).....	46
4.3.1.2. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_2)	48
4.3.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_3)	49
4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	51
4.3.4. Uji Validitas.....	52
4.3.5. Uji Reliabilitas	53
4.3.6. Uji Asumsi Klasik.....	54

4.3.6.1. Uji Normalitas.....	54
4.3.6.2. Uji Multikolinearitas	55
4.3.6.3. Uji Heteroskedastisitas	56
4.3.7. Regresi Linier Berganda.....	58
4.3.8. Analisis Determinasi (R^2).....	60
4.4. Uji Hipotesis.....	60
4.4.1. Uji T (Parsial)	60
4.4.2. Uji F (Simultan).....	62
4.5. Pembahasan	63
4.5.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.5.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.5.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.5.4. Pengaruh Motivasi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.6. Implikasi Hasil Penelitian	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	66
5.2. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Keterangan

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i>	57

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Federal Internasional Batam.....	3
Tabel 1.2 Daftar kehadiran karyawan PT. Federal Internasional Batam.....	5
Tabel 1.3 Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Batam	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Periode Penelitian	32
Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban Responden	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2 Tabel Usia.....	44
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	46
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Motivasi	47
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Stres Kerja.....	48
Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja	50
Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kinerja	51
Tabel 4.9 Uji Validitas.....	53
Tabel 4.10 Uji reliabilitas	54
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	55
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas	58
Tabel 4.14 Uji Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.15 Analisis Determinasi	60
Tabel 4.16 Uji T (Parsial)	61
Tabel 4.17 Uji F (Simultan).....	62

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin.....	33
Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda	40
Rumus 3.3 T tabel	41
Rumus 3.4 F Tabel	41
Rumus 4.1 F Tabel	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Sumber daya manusia harus mampu dikelola dengan baik oleh organisasi dengan cara seoptimal mungkin. Setiap organisasi memiliki misi yang bertujuan untuk menguntungkan organisasi tersebut sehingga pengelolaan dalam sumber daya manusia pada organisasi tersebut tidak dapat dilepaskan dari prestasi karyawan yang selalu diharapkan. Laba yang merupakan tujuan yang dimaksud oleh organisasi dalam hal ini adalah perusahaan.

Perusahaan akan selalu dituntut oleh investor atau pemilik agar dapat memaksimalkan pendapatan atau laba sehingga tercapailah visi dan misi dari sebuah perusahaan itu. Perusahaan sejatinya juga diciptakan dengan harapan memiliki umur yang panjang atau keberlangsungan hidup. Atas dasar tuntutan ini maka pemimpin dari perusahaan adalah kunci utama dalam mensukseskan sesuai dengan yang diinginkan pemilik atau investor perusahaan. Pemimpin dari perusahaan itu tentunya tidak dapat melaksanakan dengan sendirinya tanpa ada

dukungan dari semua pihak individu yang ada didalam perusahaan tersebut. Individu tersebut adalah orang-orang para pekerja dalam semua lini yang umumnya disebut Sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga SDM menjadi hal yang sangat penting dan menjadi sorotan bagi perusahaan. Begitu pentingnya karyawan dalam perusahaan maka perlu adanya motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Didalam melaksanakan pekerjaannya karyawan akan bekerja lebih giat lagi dengan adanya motivasi yang menjadi penyemangat kerja. Sebaliknya karyawan akan tidak lebih giat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya karena motivasi tidak diperoleh sehingga dapat menjadikan pekerja tidak semangat mudah menyerah dan memiliki kendala yang sulit (Kartini & Hikmah, 2020).

Selain itu yang berkaitan dengan kinerja karyawan untuk lebih optimal lagi bekerja adalah dengan faktor stres kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap targer yang sudah ditentukan.

Faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah kedisiplinan kerja karena hasil kerja yang optimal merupakan faktor yang sangat penting sebab hal ini berkaitan dengan kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri, semangat kerjanya dan setiap masalah karyawan yang berhubungan dengan perusahaan. Tingginya kesadaran karyawan dalam memenuhi kehadiran kerja mencerminkan keadaan si karyawan untuk disiplin

dalam bekerja dan mentaati segala peraturan yang berlaku dan tanggung jawab yang dibebankan kepada setiap karyawan.

Kinerja dari karyawan hal yang paling utama dalam penentuan keberhasilan perusahaan itu. Untuk mendapatkan kinerja yang baik perusahaan akan selalu memberikan berbagai cara demi meningkatkan SDM karyawannya bisa dalam bentuk motivasi, stres kerja dan juga kedisiplinan. Tanpa mendapatkan kinerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sanusi, 2019).

Perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam merupakan salah satu perusahaan cabang yang beroperasi di kota Batam. Perusahaan ini bergerak dalam bentuk pembiayaan multiguna yang juga menjadikan setiap karyawannya memiliki kinerja yang baik.

Berikut ini adalah data tabel tentang data tenaga kerja PT. Federal Internasional Finance Batam berdasarkan departemennya :

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Federal Internasional Batam

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	NMC	12
2	UFI	67
3	Spektra	6
4	Credit	25
5	Kasir	6
6	Collection	42
7	HRD	1
8	BM	1
9	MM	1
10	Inventory	2
Jumlah		163

Sumber : PT. Federal Internasional Finance Batam, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya terdapat sebanyak 163 karyawan yang ada pada perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam dengan berbagai departemen bagiannya. Departemen UFI paling terbanyak yakni sebanyak 67 dan paling sedikit pada HRD, BM dan MM sebanyak 1 orang. Untuk dapat bersaing secara ketat maka perusahaan harus memperhatikan SDM yang ada dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya yang secara efektif dan efisien dapat memengaruhi kinerja perusahaan oleh karena itu pemimpin harus mampu menciptakan SDM sebagai *good manager* yang baik (Heryenzus & Laia, 2018) salah satunya adalah dengan motivasi. Pada perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam motivasi belum diberikan dengan baik oleh pimpinan sehingga akan memengaruhi kinerja pada karyawan.

Stres kerja menjadi aspek terpenting bagi kinerja karyawan terutama pada organisasi perusahaan. Kinerja yang baik harus dimiliki pekerja karena kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan bantuan bagi organisasi perusahaan untuk memperoleh keuntungan. Dan sebaliknya organisasi perusahaan akan mengalami kerugian jika pekerja tidak memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu maka kinerja pekerja memerlukan perhatian maka perlu diteliti untuk stres kerja. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap target yang sudah ditentukan. Pada perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam memiliki tingkat stres kerja karena berkaitan dengan target yang harus dipikul setiap karyawan sehingga akan memengaruhi kinerja.

Selain motivasi dan stres kerja yang menjadi permasalahan pada PT. Federal Internasional Finance Batam disiplin kerja juga menjadi permasalahan yang ada. Kedisiplinan merupakan refleksi dari aturan yang tercermin pada ketaatan, patuh, rasa hormat dan nilai baik yang dilihat dari karakter sifat setiap karyawan dan terbentuk. Kedisiplinan dapat dilihat dengan bentuk kehadiran karyawan. Berikut ini adalah tabel yang menyediakan tentang kedisiplinan karyawan pada hal kehadirannya :

Tabel 1.2 Daftar kehadiran karyawan PT. Federal Internasional Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Jenis Absensi		
		Terlambat	Izin	Tanpa Keterangan
aJanuari	163	22	4	6
Februari	163	23	6	3
Maret	163	35	4	8
April	163	21	6	4
Mei	163	32	9	3
Juni	163	34	10	5
Juli	163	11	7	8
Agustus	163	28	10	2
September	163	13	9	6
Oktober	163	14	7	7
November	163	3	3	4
Desember	163	31	5	1

Sumber : PT. Federal Internasional Finance Batam, 2022

Dari tabel tentang kehadiran berhubungan dengan kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwasanya setiap bulannya masih ada terjadi telambat, izin, maupun tanpa keterangan. Keterlambatan paling banyak terjadi pada bulan Juni

sebanyak 34 kali dan dibulan November paling terendah sebanyak 3 kali. Permasalahan yang terjadi ini dapat mempengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan dapat diartikan berupa output yang dihasilkan dari setiap proses pekerjaan tahap demi tahap yang berefek pada pencapaian target yang diinginkan perusahaan. Berikut ini merupakan kinerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Batam :

Tabel 1.3 Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Batam

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	980	886	90,41
Februari	807	716	88,72
Maret	964	878	91,08
April	994	817	82,19
Mei	1118	927	82,92
Juni	802	721	89,90
Juli	975	983	100,82
Agustus	905	794	87,73
September	882	720	81,63
Oktober	901	847	94,01
November	922	810	87,85
Desember	936	956	102,14
Total	11186	10055	89,89

Sumber : PT. Federal Internasional Finance Batam 2022

Dari data diatas dapat diketahui bahwasanya selama satu tahun tersebut hanya 2 bulan karyawan memperoleh target yang telah ditentukan yaitu pada bulan Juli sebesar 100,82 dan bulan Desember 102,14. Sehingga secara keseluruhannya yang diperoleh selama 1 tahun realisasi hanya 89,89. Hal tersebut menjadi permasalahan karena target tidak terpenuhi 100%.

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian ulang dengan judul “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Batam**”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti uraikan maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi seperti di bawah ini :

1. Pada perusahaan PT. Federal Internasional Finance Batam motivasi belum diberikan dengan baik oleh pimpinan sehingga akan memengaruhi kinerja pada karyawan.
2. Tingkat stres kerja pada PT. Federal Internasional Finance Batam sangat tinggi karena memiliki target kerja.
3. Tingkat disiplin kerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam masih rendah.
4. Kinerja karyawan masih belum memenuhi target perusahaan.

1.3. Batasan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi untuk menghindari kekeliruan masalah yang dibahas karena kinerja karyawan sebenarnya masih banyak faktor yang memengaruhinya. Berdasarkan uraian pada permasalahan di atas maka perlu dibatasi permasalahan ruang lingkup penelitian seperti di bawah ini :

1. Responden pada objek penelitian ini adalah karyawan di PT. Federal Internasional Finance Batam.
2. Variabel yang diteliti sebagai faktor yang memengaruhinya adalah motivasi, disiplin kerja dan stres kerja.

3. Tahun yang diteliti sebagai periode adalah tahun 2022.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam ?
4. Apakah secara bersamaan motivasi, stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijadikan pertanyaan. Adapun tujuannya adalah seperti di bawah ini :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.
4. Untuk mengetahui secara bersamaan pengaruh motivasi, stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam?

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti hasil penelitian ini secara teoritis sangat bermanfaat karena peneliti dapat memahami dan membandingkan kebenaran secara teoritis variabel yang dapat memengaruhi kinerja itu. Dan hasilnya dapat dijadikan materi pembahasan dalam perkuliahan untuk pengembangan ilmu kajian manajemen.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti secara praktis dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang penyebab kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Secara praktis bagi perusahaan dapat menjadikan motivasi, disiplin dan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawannya sehingga berdampak pada keuntungan atau laba.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan menjadi referensi utama untuk dijadikan penelitian atau juga menjadi kajian lebih lanjut pada perusahaan lain.

4. Bagi Universitas

Penelitian ini secara praktis dapat dijadikan bahan ajar langsung di bangku perkuliahan dan juga menjadikan praktik ulang dalam penelitian untuk dilakukan pengembangan ilmu.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut sudut pandang ahli kinerja pada dasarnya memiliki banyak pengertian jika dilihat dari segi sudut pandang. Kinerja adalah catatan kegiatan yang dilakukan pekerja selama satu periode tertentu yang dihasilkan berdasarkan kegiatan pelaksanaan pekerjaan sesuai prosedurnya. Sedangkan kinerja dalam suatu jabatan adalah hasil rata - rata dari kinerja bawahan secara keseluruhan yang menjadi milik kinerja hasil karyawan. Pengertian kinerja yang dimaksud menilai karakteristik serangkaian hasil ketentuan bukan menilai dari karakteristik pekerjaan individu dalam organisasi perusahaan. Kinerja merupakan tanggung jawab dalam organisasi perusahaan oleh karyawan sebagai pekerja. Tanggung jawab kinerja lahir dari individu bukan dari manajer. Jika dalam organisasi dinilai kinerja organisasi baik tentu disebabkan dengan adanya pekerja secara individu dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi dengan baik pula (Eka, 2021).

Menurut Prawirosentono dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020), kinerja merupakan hasil kinerja yang diperoleh seseorang maupun individu dalam suatu kelompok organisasi sesuai dengan tanggung jawab serta wewenangnya secara legal, dan tidak melanggar hukum berdasarkan etika dan normalnya.

Kinerja pada umumnya merupakan gambaran sebagaimana kontribusi karyawan dalam hasil produk dan hasil kinerja sesuai target yang pada dasarnya diperoleh dari setiap karyawan dan memberikan dampak pada hasilnya di keuntungan berupa laba (Farisi *et al.*, 2020). Masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan adalah rendahnya kinerja yang dimiliki karyawan.

2.1.1.2. Faktor - faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja dapat dipengaruhi dengan berbagai faktor yang ada secara umum. Menurut Sujati, (2018) faktor tersebut antara lain adalah :

1. Faktor internal pegawai, yaitu segala perwatakan yang dimiliki pegawai, dan berpengaruh dalam pelaksanaan tugas pegawai terhadap pekerjaannya. Contohnya adalah stres kerja dan juga kedisiplinan.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu bentuk sumbangsih organisasi dalam mendukung pegawai melaksanakan tugas pekerjaannya, dengan bantuan positif dari organisasi menjadikan pegawai memiliki kinerja yang memuaskan. Contohnya adalah motivasi yang diberikan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu segala kondisi lingkungan sekitar, yang tidak berasal dari rencana dasar organisasi, yang mampu memengaruhi kehidupan keseharian pegawai, hingga berdampak pada kinerja mereka.

2.1.1.3. Indikator kinerja

Kinerja dapat dilihat dari hasil input yang dilakukan oleh karyawan sehingga menghasilkan output yang sesuai dengan standar dan kualitas

perusahaan. Ada beberapa indikator menurut (Farisi *et al.*, 2020) dalam kinerja seperti :

1. Kualitas yang melebihi rata-rata

Perusahaan dengan mengelola sumberdaya yang ada salah satunya adalah SDM manusia para perkejanya yang dapat menghasilkan output barang yang siap dijual dan menghasilkan pendapatan perusahaan. Kualitas yang dihasilkan dari kinerja karyawan dapat berefek pada kepercayaan pelanggan sehingga jika perusahaan memiliki kinerja karyawan yang melebihi rata-rata tentu akan memberikan kepuasan juga bagi perusahaan.

2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain

Karyawan memiliki kualitas yang baik merupakan karyawan yang mampu menjalani tugas dengan baik yakni Salah satu ciri utama pegawai berkualitas adalah mereka yang memahami peran dan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan. Selain itu memiliki produktif dan berorientasi pada target. Jika karyawan memiliki ciri tersebut dan melebihi dari karyawan yang baik tentu dapat dinilai memiliki kinerja yang baik pula.

3. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan.

Setiap perusahaan telah memiliki standar dalam pekerjaannya. Jika karyawan memiliki standar dibawah rata - rata tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal begitu juga sebaliknya karyawan yang mampu bekerja melebihi standar akan memberikan efek baik bagi perusahaan.

4. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki pengetahuan yang baik tentu akan berefek pada kinerjanya dan hasil yang diinginkan perusahaan.

5. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Inovatif dan cerdas umumnya menjadi tuntutan bagi karyawan dari perusahaan. Sehingga poin penting yang harus dimiliki karyawan dalam tuntutan pekerjaannya adalah kreativitas dan ini dilihat oleh perusahaan pada karyawannya. Umumnya perusahaan yang memiliki kreatif akan pekerjaannya merupakan karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi pula karena berkaitan dengan kelancarannya untuk bekerja bahkan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab penuh dan luar biasa.

6. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

Setai perusahaan telah memiliki target rencana pekerjaan yang akan diselesaikan dan ini dibebankan kepada setiap karyawan yang ada sehingga diberikan waktu kepada pekerja untuk mampu menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu tentu memiliki kinerja yang baik.

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dukungan positif diberikan kepada karyawan berefek para karyawan memiliki energi lebih untuk mengerjakan tugas tanggung jawabnya (Wulandari & Wasiman, 2020). Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mahardika *et al.*, 2020). Motivasi dapat dipandang sebagai

perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Perilaku manusia di timbulkan atau di mulai dengan adanya motivasi (Ma'ruf & Chair, 2020). Banyak psikolog yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebutnya sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dorongan (*drive*).

2.1.2.2. Faktor - Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Ada banyak faktor yang dapat menimbulkan motivasi dalam diri seseorang. Berikut adalah faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya motivasi menurut (Simamora, 2019) :

1. Faktor Internal (*Intern*)

Faktor internal merupakan suatu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat dikatakan penggerak berupa motivasi. Untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab dalam hidupnya maka munculah motivasi ini. Dalam faktor internal ini terdapat berbagai hal yang biasanya masuk dalam kategorinya seperti :

- a. Prestasi dan harga diri, yakni dalam diri seseorang dapat timbul karena adanya motivasi tersendiri karena memiliki hasrat untuk mencapai tertentu atau menginginkan pengakuan untuk meningkatkan harga diri.
- b. Kebutuhan, kebutuhan akan suatu hal untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebagai manusia yang memiliki SDM dapat timbul dan ini menjadi bagian motivasinya.

- c. Harapan, tindakan seseorang yang bersangkutan dapat memengaruhi seseorang dimasa yang akan datang dan merupakan harapannya.
- d. Tanggung jawab, seseorang yang bekerja dengan hati - hati untuk kualitas yang dihasilkan merupakan benteng tanggung jawab yang menjadi motivasi diri orang yang ada di dalamnya.
- e. Kepuasan kerja, motivasi dalam diri seseorang juga dapat menjadikan motivasi seseorang untuk melaksanakannya berupa pekerjaan.

2. Faktor Eksternal (*Ekstern*)

Dari luar diri seseorang dapat dilihat dari segi faktor lain yang tidak ada dalam diri orang tersebut namun karena adanya hal yang menjadikannya untuk lebih termotivasi. Faktor eksternal yang banyak menjadi timbul motivasi adalah:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan, besarnya imbalan menjadi dorongan untuk bekerjanya seseorang dan ini dapat memengaruhinya dari jenis dan sifat pekerjaan itu sendiri.
- b. Kelompok kerja, seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan memiliki rasa lebih unggul dari kelompoknya sehingga kelompok kerja menjadi bagian motivasi secara eksternal.
- c. Kondisi kerja, harapan seseorang untuk bekerja yang sesuai ini merupakan keadaan suatu kondisi kerja yang menjadikan motivasi tinggi.
- d. Keamanan dan keselamatan kerja merupakan motivasi karena keselamatan dan keamanan seseorang dalam bekerja menjadi bentuk jaminan yang dapat menggerakkan pekerja untuk lebih keras dalam bekerja.

- e. Hubungan interpersonal merupakan hubungan antara pekerja dan juga atasan yang tercipta dengan baik sehingga menjadikannya untuk termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Menurut Ma'ruf & Chair, (2020) indikator pada motivasi kerja yang menjadi ukuran untuk melihat nya adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri

Seseorang karyawan yang memang senang dengan suatu pekerjaannya akan menjadi giat dan menekuninya sehingga memiliki motivasi untuk segera mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2. Pengakuan

Setiap perusahaan memiliki sistem dalam pekerjaan ada yang kontrak dan ada permanan, pengakuan akan status karyawan dalam pekerjaan akan menjadikan motivasi dalam dirinya sebab jika karyawan yang merasa bahwa dirinya hanya pekerja kontrakan yang diakui maka motivasi untuk bekerjanya akan rendah.

3. Tanggung jawab

Setiap diri karyawan memiliki tanggung jawab akan pekerjaannya sehingga jika diberika kepercayaan ia akan mengerjakan suatu pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab.

4. Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada setiap karyawan sebagai pekerja. Gaji menjadi motivasi karyawan dalam semangat bekerja hal ini

sudah menjadi hubungan psikologis dengan motivasinya, umumnya jika karyawan memiliki gaji besar akan termotivasi untuk lebih semangat bekerja.

5. Hubungan antar pribadi

Setiap karyawan dalam perusahaan memiliki hubungan emosional yang erat antar sesama, apabila lingkungan sosial baik tentunya akan memengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja namun jika memiliki hubungan antar pribadi yang kurang baik antar sesama karyawan tentunya akan tercapta suasana ras kurang nyaman dan dapat memengaruhi motivasinya untuk bekerja.

6. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah suasana lingkungan bekerja, apabila kondisi kerja yang nyaman pekerja akan lebih termotivasi untuk melaksanakan kewajibannya.

2.1.3. Stres Kerja

Suatu perasaan atau gejala dalam diri seseorang yang dapat timbul hingga berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat bekerjanya karyawan adalah hal yang berkaitan dengan stres kerja, selain itu kepuasan karyawan dalam bekerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang akan mengganggu karyawan dalam berkinerja (Sandiarth, 2018). Stres kerja didefinisikan sebagai respon bahaya secara fisik ataupun emosional yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak sama dengan kemampuan, sumber ataupun kebutuhan dari karyawan (Sanjaya, 2021). Dengan kata lain, stres merupakan suatu masalah serius baik secara fisik maupun emosional yang dapat memengaruhi kondisi karyawan itu sendiri.

Aspek organisasi yang penting dalam kinerja karyawan adalah tentang stres kerja. Kinerja harus dimiliki setiap organisasi, keuntungan yang

diperoleh perusahaan terbantu dari kinerja karyawan. Dan sebaliknya bila organisasi merugi dapat disebabkan karena kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Maka dari itu memperoleh perhatian antara lain dengan kajian jalan yang berkaitan dengan stres kerja sangat diperlukan oleh perusahaan untuk kinerja karyawannya. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat mempengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap target yang sudah ditentukan.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Utami, (2018) faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah sebagai berikut ini :

1. Umur

Semakin tua umur pegawai maka kecenderungan untuk mempersepsikan stressor kerja semakin besar sehingga terdapat kemungkinan karyawan yang lebih muda kurang dapat mengatasi stres kerja secara efektif dibandingkan yang berusia lebih tua.

2. Tuntutan Tugas

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa mengeluhkan tugas beban kerjanya yang paling berat yaitu pada shift pagi hari.

3. Pengembangan Karir

Pekerja yang mengalami stres kerja umumnya pekerja yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun akan tetapi belum pernah mendapatkan kenaikan gaji sekalipun.

4. Tuntutan dari Luar Pekerjaan

Gaji yang tidak sesuai dengan UMR membuat para pekerja mencari pekerjaan tambahan.

5. Pengendalian Stres Kerja

Mengendalikan beban kerja dengan cara istirahat yang cukup, menggerakkan badan jika lelah, berolahraga dan minum vitamin.

2.1.3.2. Indikator Stres Kerja

Menurut Massie, (2018) terdapat indikator tentang stres kerja diantaranya adalah :

1. Kekhawatiran

Rasa takut terhadap suatu hal yang baru atau belum diketahui dengan pasti di dalam pekerjaan. Perasaan khawatir selalu dialami oleh pekerja yang dikarenakan banyak faktor dari dalam pekerjaan tersebut.

2. Gelisah

Perasaan tidak nyaman yang dialami atau dirasakan oleh pekerja saat melaksanakan tugas dalam bekerja. Biasanya karena tugas tersebut memiliki resiko tinggi.

3. Tekanan

Tekanan yaitu perasaan tertekan dari seorang pekerja yang dirasakan saat dia melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. Bisa disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri karena terlalu berat bagi pekerja tersebut.

4. Frustrasi

Rasa kecewa akibat gagal dalam mengerjakan sesuatu atau tidak mencapai tujuan yang diinginkan. Biasanya dikarenakan kurang puas terhadap pekerjaan tersebut, tidak sesuai ekspektasi.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan (Handayani & Soliha, 2020). Faktor kedisiplinan memegang peran amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Karena salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah tentang disiplin yang dimaksud kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan disaat seseorang disiplin dalam bekerja.

2.1.4.1. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sodek, (2021) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin tidak bisa terlepas karena menjadi teladan dalam diri karyawan dan sikapnya akan terbentuk. Dampak positif yang *role mode* dapat menjadikan karyawan lebih disiplin dan ini diperoleh dari pemimpin yang memiliki teladan. Ketika pemimpin memiliki sikap yang baik disiplinnya dan dilihat oleh karyawan maka karyawan akan berusaha untuk ikut juga melakukannya. Sebaliknya, jika karyawan tidak disiplin juga maka sikap

ketidakdisiplinan ini kemungkinan dilihat dari pemimpin yang tidak disiplin pula.

2. Penghargaan

Karyawan akan mendapatkan penghargaan ketika ia memiliki pekerjaan yang memuaskan sehingga mereka merasakan perusahaan menghargai kinerjanya. Meningkatkan kedisiplinan karyawan merupakan hasil dari balasan berupa penghargaan dari usaha kerja yang maksimal. Untuk mendapatkan penghargaan mereka akan bekerja dan memberikan yang terbaik namun jika sudah bekerja sebaik mungkin namun tidak ada penghargaan maka mereka juga akan berpikir dan tidak akan maksimal lagi bekerja. Namun jika tidak ada penghargaan yang diberikan padahal sudah bekerja optimal, tingkat disiplin karyawan bisa berkurang secara otomatis.

3. Keadilan

Perusahaan harus memiliki keadilan yang menjadi nilai penting. Agar tidak ada karyawan merasa tidak ada perhatian maka rasa adil dan perlakuan sebaiknya diterapkan. Motivasi bekerja sudah pasti akan hilang jika tidak adanya rasa keadilan bahkan sikap disiplin juga akan berkurang.

4. Tujuan dan Kemampuan

Dalam operasional perusahaan tujuan dan kemampuan memang tidak asing. Agar karyawan dapat memberikan hasil kinerja yang terbaik maka beban pekerjaan itu harus diberikan kepada karyawan. Namun, kemampuan karyawan itu sendiri harus ada dan sejalan dengan beban kerja yang diberikan. Sifat disiplin akan berkurang jika karyawan merasa beban yang diberikan kepadanya

tidak sesuai dengan kemampuannya dan hal ini bisa menjadi keburukan untuk perusahaan itu sendiri.

5. Ketegasan

Karyawan yang tidak disiplin dapat diberikan oleh pimpinan dalam bentuk teguran dan sanksi yang keras dan tegas. Perusahaan harus memiliki pemimpin yang mampu menggerakkan karyawan atau bawahannya dengan tegas.

6. Sanksi

Pemberian sanksi memang harus ada di dalam operasional perusahaan. Karyawan akan semakin segan untuk melanggar aturan yang telah diterapkan sejak awal. Inilah yang akhirnya menciptakan sikap disiplin secara alami.

7. Komunikasi Dua Arah

Komunikasi dua arah yang baik secara aktif antara individu perlu dijadikan untuk membangun hubungan yang baik pula. Lingkungan kerja akan terarah dan akan nyaman jika memiliki komunikasi yang baik. berbuat sesuatu dengan positif dapat memberikan dampak untuk setiap individu karyawan agar kondusif. Sehingga karyawan berfikir untuk tidak membuat indisipliner yang dapat merupakan karyawan itu sendiri.

8. Diawasi

Bukan hal yang aneh jika adanya bentuk pengawasan. Mencegah tindakan yang indisipliner, mau memelihara kedisiplinan secara terus menerus dan meningkatkan prestasi kerja karena adanya pengawasan yang efektif tugas pemimpin secara penuh adalah bentuk pengawasan yang dapat diberikan

kepada karyawan. Hal ini lah yang perlu dilakukan oleh seorang pemimpin guna meningkatkan kinerja karyawan bawahannya.

2.1.4.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Shintya,(2019) indikator dalam disiplin kerja adalah :

1. Memenuhi semua peraturan perusahaan.

Perusahaan memiliki peraturan yang berbeda beda untuk menjadikan karyawannya disiplin dalam bekerja sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Karyawan yang dapat memenuhi semua peraturan perusahaan dianggap memiliki disiplin kerja yang baik.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Untuk memenuhi disiplin kerja setiap perusahaan telah memiliki waktu yang tepat baik untuk mulai berkeja, istirahat maupun pulang kerja. Sehingga jika karyawan mampu memenuhi keefektifannya dalam memanfaatkan dan menggunakan waktu tentu bisa masuk dalam disiplin kerja yang baik.

3. Tugas dan pekerjaan merupakan tanggung jawab pekerja

Karyawan yang diberikan pekerjaan dan mampu melaksanakan tugasnya adalah kedisiplinan yang dilakukan karyawan.

4. Tingkat absensi

Absendi adalah kehadiran karyawan untuk bekerja, jika lebih banyak absensi ketidak hadiran maka disiplinnya kurang baik.

2.2. Metode dan Analisis Penelitian

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dan perbandingan peneliti pada penelitian ini yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Silitonga & Rustam, 2020) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Casco Excutive Sea Di Kota Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama secara signifikan memberikan pengaruh kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Novalena, 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Shintya, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Eka, 2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan”. Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.
6. Penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu dapat dipengaruhi dengan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin.
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

8. Penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari & Wasiman, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan dampak motivasi dan disiplin kerja bersama-sama secara signifikan dan berpositif.
9. Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus & Laia, 2018) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam”. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwasanya kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara positif dengan adanya kompensasi yang dimiliki, kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan motivasi secara signifikan dan positif, kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan kompensasi secara signifikan dan positif, kepuasan karyawan dan kinerjanya dipengaruhi dengan adanya kepuasan pekerja secara signifikan dan berpositif.
10. Penelitian jurnal internasional terindeks DOAJ yang dilakukan oleh (Firza et al., 2019) dengan judul “*The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area*”. Menunjukkan hasil bahwa *Motivation also has a positive and significant effect on work discipline and employee work discipline, but it is not significant on the performance of Bank XYZ employees in the Jatiwaringin Region.*

Penelitian terdahulu ini dapat dilihat dalam rangkuman bentuk tabel yang peneliti buat di bawah ini :

Tabel 2.1 Metode dan Analisis Penelitian

Nama dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil
(Silitonga and Rustam 2020) (google scholar)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Casco Excutive Sea Di Kota Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan kepuasan kerja bersama - sama secara signifian memberikan pengaruh kinerja karyawan.
(Kilvin and Siagian 2020) (Sinta 4)	Pengaruh Disiplinkerja, Kompensasi Dan motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya Variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera di Kota Batam.
(Novalena, 2018) (google scholar)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (JASINDO) Kota Palembang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
(Shintya 2019) (google scholar)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan
(Eka 2021) (google scholar)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan	Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan.
(Harahap and Tirtayasa 2020) (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu dapat dipengaruhi dengan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin.

(Farisi et al. 2020) (Sinta 5)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.
(Wulandari and Wasiman 2020) (google scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Amtek Engineering Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan dampak motivasi dan disiplin kerja bersama-sama secara signifikan dan berpositif.
(Heryenzus and Laia 2018) (Sinta 5)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwasanya kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara positif dengan adanya kompensasi yang dimiliki, kepuasan kerja dapat dipengaruhi dengan motivasi secara signifikan dan positif, kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan kompensasi secara signifikan dan positif, kepuasan karyawan dan kinerjanya dipengaruhi dengan adanya kepuasan pekerja secara signifikan dan berpositif.
(Firza, Musa, and Joko 2019) (DOAJ)	<i>The Effect Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area</i>	<i>Motivation also has a positive and significant effect on work discipline and employee work discipline, but it is not significant on the performance of Bank XYZ employees in the Jatiwaringin Region.</i>

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dapat menjadi penggerak kinerja karyawan perusahaan karena mencakup tentang rangsangan optimalisasi dan loyalitas dari karyawan sehingga akan lebih giat untuk bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan

bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memengaruhi kinerjanya.

2.3.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

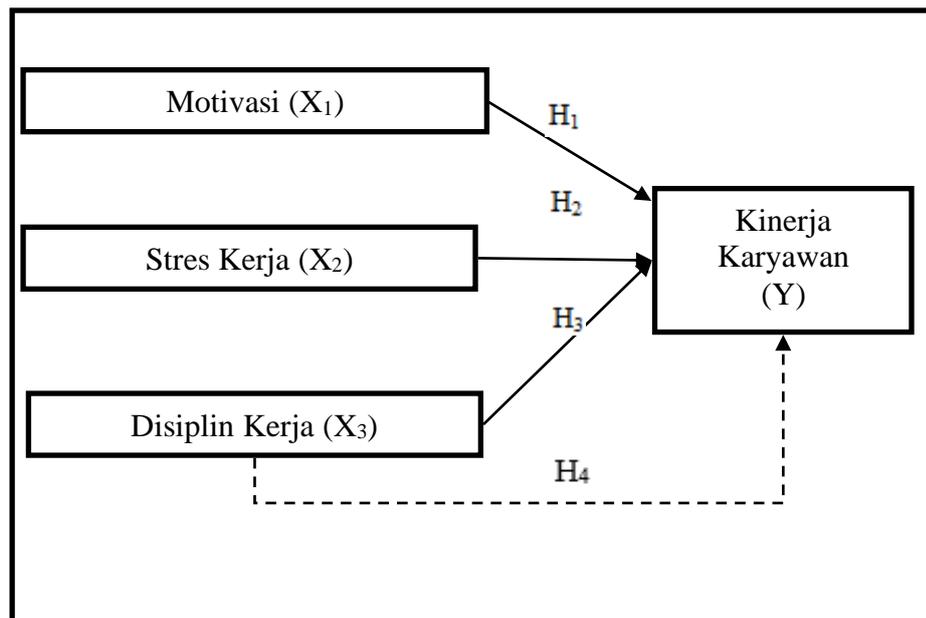
Suatu perasaan atau gejala dalam diri seseorang yang dapat timbul hingga berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat bekerjanya karyawan adalah hal yang berkaitan dengan stres kerja, selain itu kepuasan karyawan dalam bekerja juga dapat dipengaruhi oleh stres yang akan mengganggu karyawan dalam berkinerja (Sandiarth, 2018). Stres kerja didefinisikan sebagai respon bahaya secara fisik ataupun emosional yang terjadi saat tuntutan dari pekerjaan tidak sama dengan kemampuan, sumber ataupun kebutuhan dari karyawan (Sanjaya, 2021). Dengan kata lain, stres merupakan suatu masalah serius baik secara fisik maupun emosional yang dapat memengaruhi kondisi karyawan itu sendiri. Jika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi tentu dapat memengaruhi kinerjanya karena tidak akan fokus terhadap tugas yang sudah ditentukan.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kedisiplinan merupakan refleksi dari aturan yang tercermin pada ketaatan, patuh, rasa hormat dan nilai baik yang dilihat dari karakter sifat setiap karyawan dan terbentuk. Aturan ini bisa dalam bentuk secara lisan atau juga tertulis sehingga sifatnya memaksa dan telah ditetapkan oleh perusahaan, apabila peraturan dilanggar sehingga dianggap tidak disiplin maka karyawan tersebut dapat diberikan sanksi atau pemecatan. Dengan adanya kedisiplinan yang terbentuk pada individu karyawan perusahaan ini dapat memengaruhi output hasil kerja yang juga

pula dapat dinilai kinerjanya. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja.

Kerangka pemikirannya dapat digambarkan dalam bentuk diagram gambar berikut ini :



Sumber: Diolah Peneliti 2022

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

H₄ : Motivasi, stres kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menerjemahkan angka-angka hasil keluaran output SPSS dengan kata kata sesuai dengan kriteri a pengujian. Penelitian kuantitatif adalah jenis metode penelitian yang dilakukan secara sistematis, terstruktur dan terperinci (Kusumo, 2021). Dalam pelaksanaannya, metode riset ini fokus pada penggunaan angka, tabel, grafik dan diagram untuk menampilkan hasil data.

3.2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi dan pengembangan dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian replikasi adalah penelitian yang menjawab masalah penelitian yang sama, yang bertujuan menggugurkan teori yang digunakan di penelitian-penelitian sebelumnya dengan rancangan yang lebih valid (Adminrji, 2021). Pada penelitian ini lokasi dan waktu penelitian berbeda.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan adalah PT. Federal Internasional Finance Batam. Yang beralamat di Komp. Rafflesia, Jl. Villa Raflesia A No.11 - 12, Tlk. Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29461.

Periode penelitian dilakukan mulai bulan September 2021 sampai Februari 2022. Periode penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini yang merinci tahapan waktu pengerjaannya :

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun 2022													
	Maret		April				Mei		Juni		Juli			
	3	4	1	2	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul Penelitian	■	■												
TinjauanPustaka			■	■	■	■								
Metodologi Penelitian					■	■								
Pengolahan Data Penelitian							■	■	■	■	■	■	■	
Penyelesaian Skripsi														■

Sumber : Peneliti 2022

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan generalisasi wilayah yang objek dan subjeknya dalamnya yang memiliki karakteristik maupun kualitas tertentu dan telah dipelajari dan diterapkan oleh peneliti kesimpulannya untuk dianalisis. (Ghozali, 2016). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 163 orang yang terdiri dari seluruh karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Dalam penelitian ini teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam penentuan besar sampel adalah dengan rumus Slovin dimana penentuannya adalah dengan rumus :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Rumus 3.1 Slovin

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

d = nilai presisi 95% atau sig. = 0,05.

$$n = 163 / (1 + (163 \times 0.0025))$$

$$n = 163 / (1 + 0.4075)$$

$$n = 163 / 1.4075$$

$$n = 115$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 orang karyawan PT. Federal Internasional Finance Batam

3.4.3. Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Ghozali 2018). Dengan kata lain cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi.

3.5. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisisioner penelitian yang dibuat sehingga responden menjawab dan diperoleh angka kriteria. Selain itu peneliti juga menggunakan sumber data sekunder berupa pustaka sebagai referensi.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, observasi, studi pustaka.

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Dalam penyebaran kuesioner peneliti menggunakan bantuan platform google form dengan pengukuran skala likert kuisisionernya seperti berikut ini :

Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban Responden

No	Pilihan	Skor
1	(SS) Sangat Setuju	5
2	(S) Setuju	4
3	(RR) Ragu-ragu	3
4	(TS) Tidak Setuju	2
5	(STS) Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Peneliti 2022

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1. Kinerja (Y)

Menurut Prawirosentono dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020), kinerja merupakan hasil kinerja yang diperoleh seseorang maupun individu dalam suatu kelompok organisasi sesuai dengan tanggung jawab serta wewenangnya secara legal, dan tidak melanggar hukum berdasarkan etika dan normalnya. Indikatornya adalah :

1. Kualitas yang melebihi rata-rata
2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain
3. Standar karyawan yang melebihi standar resmi perusahaan.
4. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan.
5. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas.

3.7.2. Motivasi (X₁)

Motivasi adalah dukungan positif diberikan kepada karyawan berefek para karyawan memiliki energi lebih untuk mengerjakan tugas tanggung jawabnya (Wulandari & Wasiman, 2020). Indikator motivasi adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Gaji
5. Hubungan antar pribadi
6. Kondisi kerja

3.7.3. Stres Kerja (X₂)

Suatu perasaan atau gejala dalam diri seseorang yang dapat timbul hingga berdampak pada organisasi atau perusahaan tempat bekerjanya karyawan adalah hal yang berkaitan dengan stres kerja, selain itu kepuasan karyawan dalam bekerja juga dapat dipengaruhi dan akan mengganggu karyawan dalam berkinerja (Sandiarth, 2018). Indikator stres kerja adalah :

1. Kekhawatiran
2. Gelisah
3. Tekanan
4. Frustrasi
5. Beban
6. Karir

3.7.4. Disiplin Kerja (X₃)

Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan (Handayani & Soliha, 2020). Indikator disiplin kerja adalah :

1. Memenuhi semua peraturan perusahaan.

2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas Tingkat absensi.
4. Hadir sesuai dengan waktu absensi yang dibuat
5. Taat dan sudah sesuai dengan standar pekerjaan
6. Bekerja dengan sikap yang etis

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode - metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna. Rumus yang digunakan untuk menghitung data sehingga dapat dijelaskan angkanya adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3.2 Rentang Sekala Statistik Deskriptif}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

$$RS = \frac{115(5-1)}{5}$$

$$RS = 92$$

Setelah menentukan RS (Rentang Sekala) maka selanjutnya membuat tabel untuk menentukan tingkat skor tinggi dan rendahnya dengan menambah nilai RS sebesar 92 dari nilai sampel yakni 115 seperti pada tabel berikut ini :

Rumus 3.3 Rentang Skala

No	Skor	Skor Positif
1	115 - 207	Sangat Sangat Tidak Setuju
2	208 - 300	Tidak Setuju
3	301- 393	Ragu-Ragu
4	394- 486	Setuju
5	487 – 579	Sangat Setuju

Sumber: Hasil olah Data, 2022

3.8.2. Uji Validitas

Validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan suatu gejala yang sebenarnya valid atau tidak valid. Agar penelitian ini dikatakan valid maka harus terdapat alat ukur yang dapat disajikan terhadap acuan, yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Namun sebelumnya harus menentukan nilai r-tabel, nilai r-tabel dalam penelitian ini sesuai dengan sampel adalah $df = n-3$, yaitu $df = 164-3 = 161$ dengan taraf signifikan 0.05%. Sehingga r tabel dalam penelitian ini sebesar 0.1293. Adapun keputusan penentuan valid tidaknya adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel maka dikatakan valid.
2. Apabila nilai r hitung $<$ r tabel maka dikatakan tidak valid.

3.8.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. r tabel dalam penelitian ini sebesar 0.1293. Adapun keputusan penentuan valid tidaknya adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai Cronbach Alpha $>$ r tabel maka dikatakan reliabilitas.
2. Apabila nilai Cronbach Alpha $<$ r tabel maka dikatakan reliabilitas.

3.8.4. Uji Asumsi Klasik

3.8.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu cara yang dilakukan untuk melihat apakah data dalam penelitian telah terdistribusi secara normal (Ghozali 2018). Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikan *One Kolmogrov-Smirnov*. Kriteria dalam pengambilan keputusan ini adalah :

1. Apabila nilai hitung signifikansi > 0.05 , maka dikatakan normalitas.
2. Apabila nilai hitung signifikansi < 0.05 , maka dikatakan tidak normalitas.

3.8.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi (Ghozali 2018). Jika terdapat korelasi maka dinyatakan bahwa model regresi mengalami masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria kesimpulan :

1. Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

3.8.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan sebagai penguji apakah dalam sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan bila berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali 2018). Model regresi yang baik merupakan homokedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Penelitian ini dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila :

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah
3. Penyebaran titi tidak membentuk pola berhelombang atau menyempit
4. Penyebaran titik tidak terdapat pola tertentu.

Selain itu dapat pula dilihat dalam tabel dengan ketentuan :

1. Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai sig < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.8.5. Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Dari pengujian ini dapat dijelaskan seberapa besar pengaruhnya antar variabel satu variabel dengan variabel yang lain. Rumus untuk pengujian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda

keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta

$b_{(1,2,3,4,\dots)}$: Koefisien regresi

X_1 : Motivasi

X_2 : Stres Kerja

X_3 : Disiplin Kerja

E : *Error term*

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Uji T (Parsial)

Uji T (Parsial) yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing - masing variabel bebasnya secara sendiri - sendiri terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2018). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. T tabel pada penelitian ini adalah :

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1 \text{ atau df nilai residual}) \quad \text{Rumus 3.5 T tabel}$$

Dengan demikian T tabel pada penelitian ini adalah :

$$t \text{ tabel} = (0.05/2; 164-3-1 \text{ atau df nilai residual})$$

$$t \text{ tabel} = (0.025; 160)$$

$$t \text{ tabel} = 1,974$$

Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian ini yakni :

1. Jika T Hitung > T Tabel dan juga bila nilai probabilitas (Signifikasi) < 0.05 maka variabel X berpengaruh terhadap Y.
2. Jika T Hitung < T Tabel dan juga bila nilai probabilitas (Signifikasi) > 0.05 maka variabel X berpengaruh terhadap Y.

3.9.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) adalah pengujian yang dilakukan secara bersamaan untuk melihat apakah variabel X berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y (Ghozali 2016). Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan Tabel. Terlebih dahulu harus menentukan nilai F tabel.

$$\begin{aligned} df1 &= k - 1 \\ df2 &= n - k \end{aligned}$$

Rumus 3.6 F Tabel

sehingga (df1; df2)

ket:

n = total data variabel

k = total variabel

maka,

$$df1 = 3 - 1$$

$$df2 = 164 - 3$$

sehingga F tabel (2; 161) = **3,05**

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut ini :

1. Jika F hitung pada output SPSS $>$ F tabel dan juga bila nilai probabilitas (signifikansi) $<$ 0,05 maka secara simultan variabel X berpengaruh terhadap Y.
2. Jika F hitung pada output SPSS $<$ F tabel dan juga bila nilai probabilitas (signifikansi) $>$ 0,05 maka secara simultan variabel X tidak berpengaruh terhadap Y.

3.9.3. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis determinasi atau R^2 adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variabel independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen (Ghozali 2018).

