

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT DARYA VARIA LABORATORIA  
DI BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Ayu Nisari  
180910450**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT DARYA VARIA LABORATORIA  
DI BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Ayu Nisari  
180910450**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ayu Nisari

NPM 180910450

Falkutas : Ilmu Sosial Dan Humaniora Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwasanya “Skripsi” yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DARYA VARIA LABORATORIA DI BATAM**

Merupakan hasil karya sendiri bukanlah “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, dalam skripsi ini tidak ada pendapat maupun karya orang lain yang pernah di terbitkan maupun di tuliskan orang lain, kecuali yang di sebutkan secara tertulis dalam skripsi ini serta dimuat dalam daftar pustaka dan sumber kutipan.

Apabila ternyata didalam Skripsi ini terbukti memuat berbagai unsur PLAGIASI, saya memiliki kesediaan agar skripsi ini di gugurkan dan gelar akademik yang saya dapat di batalkan, beserta sanksi lainnya berdasarkan norma yang diberlakukan di perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini saya susun dengan sebenarnya tanpa adanya paksaan dari manapun.

Batam, 20 Januari 2023

Yang membuat pernyataan,

A 10000 Rupiah stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METERAL TEMPEL'. The serial number 'CE04AKX237980357' is visible at the bottom left of the stamp.

Ayu Nisari  
180910450

**PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT DARYA VARIA LABORATORIA  
DI BATAM**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**Ayu Nisari**

**180910450**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 26 Januari 2023**



**Asron Saputra, S.E., M.Si.  
Pembimbing**



## ***ABSTRAK***

Industri farmasi adalah jenis perusahaan yang dalam aktivitasnya membuat produk obat – obatan atau untuk kesehatan. Industri ini memiliki persaingan yang cukup tinggi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Motivasi ialah bagian penting dalam mendorong kinerja karyawan komunikasi adalah salahsatu bentuk kerja sama antar karyawan dalam memenuhi tujuan perusahaan disiplin merupakan aturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh tiap karyawan. Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh motivasi, komunikasi serta disiplin Pada kinerja karyawan di PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam. Metode pemilihan sampel yang dipergunakan yakni *purposive sampling* dengan kriteria responden ialah karyawan Pada PT Darya Varia Laboratoria sejumlah 105 orang. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan yakni instrument kuesioner. Teknik pengolahan data yang dipergunakan yakni olah data dengan SPSS 22. Variable motivasi memperoleh t hitung  $2,035 > t$  tabel  $1,659$ , variable komunikasi memilikik t hitung  $5,499 > t$  tabel  $1,659$  dan variable disiplin memiliki t hitung  $3,670 > t$  tabel  $1,659$ . Hasil uji F dengan signifikan variable disiplin, komunikasi, motivasi  $0,01 < 0,05$  dan memiliki F hitung  $239,274 > F$  table  $2,46$ . Hasil ini membuktikan bahwasanya variable disiplin, komunikasi, motivasi ada pengaruh pada kinerja karyawan secara bersama – sama dengan koefisien determinasi  $0,873$  ( $87,3 \%$ ) serta  $12,7 \%$  sisanya di pengaruhi berbagai faktor lainnya yang tidak dikaji pada studi ini.

**Kata Kunci** : Komunikasi, Disiplin, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan

### **ABSTRAK**

*The pharmaceutical industry is a type of company that in its activities makes medicinal or health products. This industry has a fairly high competition in optimizing employee performance. Motivation is an important part in encouraging employee performance. Communication is a form of cooperation between employees in meeting company goals. Discipline is a company rule that must be obeyed by every employee. This study aims to understand the effect of motivation, communication and discipline on employee performance at PT Darya Varia Laboratoria in Batam City. The sampling method used is purposive sampling with the respondents' criteria, namely employees at PT Darya Varia Laboratoria as many as 105 people. The data collection technique used is a questionnaire instrument. The data processing technique used is data processing with SPSS 22. Motivation variable has  $t$  count  $2.035 > t$  table  $1.659$ , communication variable has  $t$  count  $5.499 > t$  table  $1.659$  and discipline variable has  $t$  count  $3.670 > t$  table  $1.659$ . The results of the  $F$  test with significant variables of discipline, communication, motivation are  $0.01 < 0.05$  and have an  $F$  count  $239.274 > F$  table  $2.46$ . These results prove that the variables of discipline, communication, motivation have an effect on employee performance together with a coefficient of determination of  $0.873$  ( $87.3\%$ ) and the remaining  $12.7\%$  is influenced by various other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Motivation, Communication, Discipline and Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Segala Puji syukur kepada Allah SWT yang sudah memberi seluruh rahmat beserta karunia-Nya, sehingga penulis bisa merampungkan skripsi yang adalah syarat menuntaskan program Sarjana pada Prodi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis memahami bahwasanya skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karenanya saran beserta kritik akan selalu penulis terima dengan senang hati.

Dengan banyaknya keterbatasan, penulis memahami juga bahwasanya skripsi ini tidak bisa diwujudkan tanpa dorongan, bimbingan, bantuan dari banyak pihak. Sehingga penulis berkeinginan untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda.S.Kom., M.Si. sebagai Rektor Universitas Putera Batam ;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom sebagai Dekan Universitas Putera Batam ;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. sebagai Kaprodi Manajemen ;
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. pembimbing skripsi penulis ;
5. Bapak David Humala Sitorus, S.E., M.M. pembimbing akademik penulis ;
6. Dosen beserta Staf Universitas Putera Batam ;
7. Kedua orang tua tercinta, mama, ayah, ibu, bunda Anisang, mami Linda, dan kakak Salsa, abang Aby, dan adek Yusuf, yang ikut memberi motivasi, pengorbanan beserta motivasi kepada penulis ;
8. Teman – teman terdekat Suadi Wiranata dan seperjuangan di Universitas Putera Batam ;
9. Serta kepada seluruh pihak yang tak bisa penulis sebutkan satu persatu yang sudah membantu sampai skripsi ini diselesaikan.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak. Semoga Allah swt membalas kebaikan serta senantiasa memberikan taufik dan hidayahNya, Amin.

Batam, 26 Januari 2023



Ayu Nisari

(180910450)





## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMBUTAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>2</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1 Manfaat teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Motivasi Kerja .....	9
2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja .....	9
2.1.1.2 Komponen-Komponen Motivasi Kerja .....	9
2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja.....	10
2.1.2 Komunikasi.....	12
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	12
2.1.2.2 Proses Komunikasi .....	13
2.1.2.3 Model dan unsur-unsur komunikasi .....	13
2.1.2.4 Fungsi komunikasi dalam organisasi.....	15
2.1.2.5 Hambatan-hambatan terhadap komunikasi yang efektif .....	16
2.1.2.6 Indikator – indikator Komunikasi.....	18
2.1.2.7 Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan .....	18
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja .....	20
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.1 Definisi Kinerja .....	20
2.1.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	21
2.2 Penelitian Terdahulu .....	25
2.3 Kerangka pemikiran.....	26
2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.....	26

2.3.2 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan .....	27
2.3.3 Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan .....	27
2.3.4 Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.....	28
2.4 Hipotesis penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
1.1 Jenis Penelitian .....	31
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian .....	31
3.3.1 Lokasi Penelitian .....	31
3.4 Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1 Populasi.....	31
3.4.2 Teknik Penetapan Besar Sampel.....	31
3.4.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	32
3.5 Sumber Data .....	32
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
2.8 Metode Analisis Data .....	35
3.8.1 Analisis deskriptif.....	35
3.8.2 Uji Kualitas Data .....	36
3.8.2.1 Uji Validitas.....	36
3.8.2.2 Uji Realibilitas .....	37
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.8.3.1 Uji Normalitas .....	37
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas.....	37
3.8.3.3 Uji Heteroskedastitas .....	38
3.8.4 Uji Pengaruh .....	39
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	39
3.8.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
3.9 Uji Hipotesis .....	40
3.9.1 Uji T.....	40
3.9.2 Uji F.....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>42</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah Objek Penelitian.....	43
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	43
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	45
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan Perbulan .....	46
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	46
4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi .....	47
4.3.2 Deskripsi Variabel Komunikasi.....	48
4.3.3 Deskripsi Variabel Disiplin .....	50
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	51
4.4 Analisis Data.....	53

4.4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen .....	53
4.4.1.1 Uji Validitas Motivasi (X1).....	53
4.4.1.4 Uji Validitas komunikasi (X2).....	53
4.4.1.3 Uji Validitas Displin (X3) .....	54
4.4.1.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas Data .....	55
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	56
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas .....	56
4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
4.4.3.3 Hasil Uji Hetetoskedasitas .....	58
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh.....	59
4.4.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	59
4.4.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	60
4.5 Pengujian Hipotesis .....	60
4.5.1 Hasil Uji T .....	60
4.5.2 Hasil Uji F .....	61
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan .....	62
4.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	62
4.6.3 Pengaruh disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.4 Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.7 Implikasi Hasil Penelitian.....	63
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>65</b>
5.1 Simpulan .....	66
5.2 Saran .....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>68</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
Pendukung Penelitian	
Daftar Riwayat Hidup	
Surat Izin Penelitian	

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 2.1</b> Kata-kata angka garfis.....	13
<b>Gambar 2.2</b> model proses komunikasi .....	15
<b>Gambar 2.3</b> Kerangka Berpikir .....	28
<b>Gambar 4.1</b> Hasil Uji Normalitas Kurva Histrogram.....	57
<b>Gambar 4.2</b> Normal P-Plot .....	57

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1</b> Data Pencapaian Penjualan PT. Darya Varia Laboratoria .....	3
<b>Tabel 1.2</b> Data Jumlah Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria .....	4
<b>Tabel 1.3</b> Data Absensi Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria.....	5
<b>Tabel 2.1</b> Penelitian Terdahulu.....	25
<b>Tabel 3.1</b> Periode Penelitian.....	31
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	33
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel.....	35
<b>Tabel 4.1</b> Profil Berdasar Jenis Kelamin.....	44
<b>Tabel 4.2</b> Profil Berdasar Usia .....	44
<b>Tabel 4.3</b> Profil Berdasar Pendidikan .....	45
<b>Tabel 4.4</b> Profil Berdasar Pekerjaan.....	45
<b>Tabel 4.5</b> Profil Berdasar Pendapatan Perbulan.....	46
<b>Tabel 4.6</b> Motivasi (X1) .....	47
<b>Tabel 4.7</b> komunikasi (X2).....	49
<b>Tabel 4.8</b> Disiplin (X3) .....	50
<b>Tabel 4.9</b> Dkinerja Karyawan (Y).....	51
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Motivasi (X1) .....	53
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2).....	53
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Disiplin(X3) .....	54
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Validitas Disiplin(Y) .....	55
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Reabilitas .....	55
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji Normalitas.....	56
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Hetetoskedasitas .....	58
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	60
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji T.....	60
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji F.....	61

## DAFTAR RUMUS

	<b>Halaman</b>
<b>Rumus 3.1</b> Uji Validitas.....	36
<b>Rumus 3.2</b> Analisis Linier Berganda .....	39
<b>Rumus 3.3</b> Uji t .....	38





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Selama kemajuan era modernisasi sekarang ini, perusahaan harus dapat mengintensifkan keuntungan nilai bagi entitas, memaksimalkan kesejahteraan pemilik beserta karyawannya. Maka dari itu, karyawan adalah sebuah modal sumber daya manusia yang sangatlah krusial eksistensinya. Sumber daya manusia dari sisi operasional yakni asset utama sebagai motor entitas. (Burhanudin & Ronny, 2020) menjelaskan bahwasanya seluruh entitas menyadari bahwasanya sumber daya manusia yang terpercaya, cermat, professional, dan cermat adalah pemenuhan tujuan entitas.

Contoh bisnis perusahaan di Indonesia diantaranya bisnis farmasi yang mana bisnis farmasi di Indonesia berlokasi di Kota Batam yakni sebuah asset yang bisa memaksimalkan industri obat – obatan yang terdapat di Indonesia. pertumbuhan bisnis usaha di Indonesia merupakan hal menarik guna dipahamii terlebih dalam konteks globalisasi sector perekonomian. (Robby & Sutiyanti, 2021) menjelaskan bahwasanya perusahaan diharuskan selalu melihat perubahan tingkah laku pelanggan ketika melakukan bisnis supaya bisa mengantisipasi perubahan tingkah laku tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki faktor terpenting dalam keunggulan dan ketersediaan teknologi. Sepanjang pelaksanaan usaha, entitas memerlukan sumber daya manusia yakni karyawan. SDM adalah asset inti perusahaan, karena bertindak untuk mencapai obyektifitas

perusahaan. Menurut (Ekhsan, 2019), dalam faktor sumber daya manusia terdapat faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan sebuah aspek krusial untuk guna kinerja karyawan sebab melalui dorongan ataupun semangat kerja bisa membentuk kontribusi yang sangat signifikan. Harus dipahami bahwasanya perusahaan memberi motivasi kepada karyawannya dengan tujuan yang baik sebab apabila perusahaan tidak memberi motivasi kepada karyawan maka bisa menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Motivasi juga memiliki beragam aspek yang bisa memberi semangat sehingga mendorong kinerja karyawannya menjadi semakin baik, seperti halnya pemberian penghargaan kepada tiap pegawai yang berprestasi dapat membangun semangat bekerja yang tinggi. Perusahaan memiliki sasaran yaitu bisa meningkatkan pendapatan, bila pegawai tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi maka entitas akan memperoleh hasil yang tidak efektif.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilaksanakan penulis, masalah motivasi yang ada pada penelitian ini adalah kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan yang tidak nyaman di mana adanya perilaku membeda – bedakan pekerja yang di lakukan direktur. Perilaku ini bisa diamati dari perbedaan bonus yang di berikan entitas kepada pekerja misalnya pegawai yang mempunyai hubungan dekat dengan pemimpin sehingga jumlah bonus yang di berikan akan berbeda dengan pegawai biasa di mana pegawai yang pekerjaannya sama tetapi memperoleh bonus lebih karena pegawai tersebut lebih dekat dengan direktur dengan demikian hal ini bisa memunculkan kecemburuan antar pegawai. Perbedaan ini akan memunculkan permasalahan baru bagi sesama pegawai. Hal ini mengakibatkan pegawai biasa

menjadi tidak menjalin komunikasi dengan pegawai yang dekat dengan atasannya, ini membentuk lingkungan perusahaan menjadi kurang berjalan secara optimal.

**Tabel 1.1** Data Pencapaian Penjualan PT. Darya Varia Laboratoria periode Juli-Desember 2021

No	Bulan	Target (Unit)	Realisasi ( Unit )	Persentase ( % )
1	Juli	120	112	93 %
2	Agustus	150	136	90 %
3	September	170	90	52 %
4	Oktober	200	102	51 %
5	Nopember	210	110	52 %
6	Desember	250	145	58 %

**Sumber** : Data PT Darya Varia Laboratoria, 2021

Tabel 1.1 menampilkan bahwasanya terjadi penurunan penjualan yang terlihat dari bulan Juli hingga Desember 2021 selalu mengalami penurunan, yang cukup signifikan dari target yang ditetapkan perusahaan di bulan juli menunjukkan penurunan yaitu dari 7% sampai 48% dan hingga 49% di bulan oktober perusahaan baru mulai mempelajari kesalahan sehingga penjualan naik di angka 42% artinya ada peningkatan penjualan di bulan desember naik 6% dalam penjualan obat-obatan, dibandingkan pada bulan september dan nopember. Perusahaan perlu memperhatikan konsumen dan karyawan dalam berkomunikasi agar karyawan selalu disiplin dalam melayani konsumen yang bertransaksi baik dalam jumlah besar maupun jumlah kecil. Dalam pembelian konsumen juga beralasan dari segi harga yang tinggi karena banyak competitor lain yang mempunyai tingkat harga yang lebih murah. Jika hal ini terus terjadi, maka dapat merugikan perusahaan. Aspek lain yang berimbas keapda kelancaran oprasional perusahaan yakni disiplin kerja. Disiplin adalah paham seseorang dalam melaksanakan regulasi yang berlaku. Permasalahan ini ialah permasalahan yang sangat umum yang bisa terjadi di tiap entitas sebab dengan kurangnya motivasi dan pembinaan dari atasan serta tuntutan

pekerjaan yang tinggi bisa mendorong semangat kerja pegawai berkurang. Kadang kala pimpinan menuntut kedisiplinan yang tinggi yang bisa menjadi pelajaran bagi pegawainya, supaya bisa berperilaku dan bersikap yang baik. Menurut (Winata, 2020), hal itu yang sangat penting yang perlu di ketahui oleh tiap manajer perusahaan apabila kedisiplinan berlangsung dengan baik maka bisa memunculkan suasana kerja yang lebih kondusif dan bisa membantu perusahaan mencapai target dan kinerja perusahaan.

**Tabel 1.2** Data Jumlah Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria

No	Departemen	Jumlah
1	Produksi	70
2	Pemasaran	20
3	Keuangan	15
Total Karyawan		105

**Sumber** : Data PT Darya Varia Laboratoria, 2021

Tabel 1.2 menampilkan bahwasanya PT Darya Varia Laboratoria Batam terdiri dari beberapa departemen, yaitu departemen produksi jumlah total karyawan sebanyak 70 orang, departemen pemasaran jumlah total karyawan yaitu 20 orang dan departemen keuangan jumlah total karyawan sebanyak 15 orang, keseluruhan total dari tiga departemen sebanyak 105 karyawan.

Dari observasi yang dilakukan di PT Darya Varia Laboratoria Batam ada persoalan kepatuhan oleh karyawan dari total jumlah karyawan 105 orang, dalam hal ini tiap bulan ada karyawan yang tidak hadir memberi pemberitahuan serta kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan kewajibannya sebagaimana ada beberapa karyawan dibagian pemasaran obat yang kurang baik dalam melaksanakan pekerjaan di mana ketika sudah jam pulang namun pekerjaan yang

harusnya dapat dituntaskan dengan cepat namun belum diselesaikan serta pegawai tersebut berfikir akan diteruskan dengan teman shift selanjutnya.

Minimnya kemampuan pimpinan dalam memberikan pesan seringkali di salah artikan oleh karyawannya. Sikap pimpinan yang kurang tegas serta kurang dalam mengatasi permasalahan kadang mendorong pegawai terkesan menyepelkan dan bingung, adapun yang bersikap tegas namun pegawai merasa hal tersebut terlalu berlebih terutama pada sebagian karyawan yang adalah kaum wanita dengan demikian mempunyai sensitivitas yang sangat tinggi serta pimpinan juga diharuskan memahami dan pandai bagaimana mengendalikan emosi dan sikapnya.

**Tabel 1.3** Data Absensi Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Juli-Desember

No	Bulan	Sakit	Ijin	Alpa	Total tidak hadir	Jumlah karyawan	Jumlah tidak hadir%	Jumlah Hadir %
1	Juli	11	15	20	46	105	56,20	43,80
2	Agustus	14	10	18	42	105	60,00	40,00
3	September	13	12	16	41	105	60,96	39,04
4	Oktober	17	10	12	39	105	62,86	37,14
5	Nopember	16	12	10	38	105	63,81	36,19
6	Desember	12	12	10	34	105	67,62	32,38

**Sumber :** Data PT Darya Varia Laboratoria, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.3 menjelaskan data kehadiran karyawan menunjukkan kehadiran karyawan dari bulan juli- desember persentase kehadiran pada bulan juli sebesar 43,80 % bulan agustus sebesar 40,00% bulan september 39,04 % bulan oktober mencapai 37,14 %, november mencapai 36,19 % bulan desember 32,28%. Persentase ketidakhadiran pada juli mencapai 52,20 %, agustus mencapai 60,00 % september mencapai 60,96 % oktober mencapai 62,86 % bulan november mencapai 63,81 % desember mencapai 67,62% bisa diamati dari table 1.3 juga memperlihatkan bahwasanya tingkat kehadiran karyawan yang menurun

secara bertahap dimulai dari bulan juli-desember hal tersebut menunjukkan adanya masalah ketidak disiplin karyawan berdampak pada penurunan pencapaian target kerja semakin menurun.

Dari penjelasan tersebut, maka penulis tertarik menyelenggarakan riset terkait **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Penurunan kinerja karyawan di PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam.
2. Komunikasi yang kurang efektif dalam menjalankan pekerjaan setiap harinya
3. Karyawan kurang disiplin dalam bekerja
4. Karyawan yang tidak hadir tanpa memberi pemberitahuan
5. Kurangnya semangat motivasi dari atasan yang menyebabkan karyawan menjadi kurang bekerja secara maksimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

1. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.
2. Penelitian yang dilakukan pada perusahaan bergerak dibidang dibidang farmasi.
3. Penelitian dilakukan pada karyawan yang berstatus karyawan tetap/permanen.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

1. Apakah Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam secara parsial ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam secara parsial ?
3. Apakah Disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam secara parsial?
4. Apakah Motivasi, Komunikasi, Disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam secara simutan ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Guna melihat pengaruh motivasi pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam.
2. Guna melihat pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam.
3. Guna melihat pengaruh disiplin pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam.
4. Guna melihat pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Kota Batam

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat teoritis**

1. Memberikan perluasan keilmuan dan masukan, kecapan berpikir sistematis, metodologi, ilmiah, dan keahlian penulis membuat suatu karya tulis.
2. Memperkaya literatur bagi perpustakaan akademik yang berminat menyelenggarakan penelitian sejenis di masa mendatang.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Entitas  
Riset di proyeksikan dapat memberikan opini sebagai komparasi mengenai dampak disiplin dan motivasi pada kinerja karyawan PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.
2. Bagi Universitas Putera Batam  
Output riset di proyeksikan dapat menjadi dokumen akademik dan parameter literasi yang berguna menjadi acuan civitas akademik dan peneliti berikutnya.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

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

###### **2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja**

(Burhanudin & Ronny, 2020) menjelaskan bahwasanya motivasi merupakan tahapan merangsang dan merubah seseorang guna menjalankan suatu hal yang diharapkan oleh pengarah ataupun penggeraknya.

(Leuhery, 2020) menjelaskan bahwasanya motivasi adalah hal yang bisa merangsang motid atau dorongan pemunculan motif. Motivasi dapat diartikan sebagai hal yang membentuk dorongan dan semangat kerja.

Menurut (Winata, 2020) “Motivasi ialah serangkaian nilai dan tindaan yang merubah seseorang untuk memenuhi suatu hal berdasarkan sasaran individu”.

Dapat dibuat kesimpulan bahwasanya motivasi ialah kegiatan yang mendorong rangsangan kerja dan semangat yang memiliki tujuan guna terpenuhinya sebuah tujuan yang diharapkan.

###### **2.1.1.2 Komponen – Komponen Motivasi Kerja**

(Petrus & Yvonne, 2020) menjelaskan bahwasanya motivasi kerja terbagi atas beberapa klasifikasi, yakni :

1. **Komponen pemeliharaan**

Adalah stabilitas seseorang akibat dari usaha menjaga lingkungan pekerjaan individu.

2. **Komponen arah**

Adalah perilaku karena adanya dorongan alam sebuah kepentingan, misalnya seseorang yang membutuhkan uang, akan melakukan semua upaya untuk memperoleh uang tersebut.

3. **Komponen energi**

Adalah korelasi sebab-akibat atas keberadaan tindakan dan upaya orang – orang.

### **2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

(Sri & Heryenzus, 2020) menyebutkan bahwasanya motivasi memiliki berbagai indikator, meliputi :

1. **Keperluan aktualisasi diri**

Adalah keinginan individu yang bisa atau mau menjalankan sebuah pekerjaan.

2. **Kebutuhan relasi social**

Adalah kepentingan akan hubungan antarsesama manusia

3. **Kebutuhan kemanan**

Adalah kepentingan atas perasaan aman

4. **Kebutuhan egoistik**

Adalah kebutuhan atas kebebasan guna menjalankan sebuah pekerjaan secara puas.

5. **Keperluan fisik**

Adalah kebutuhan dalam kehidupan sehari – hari.

#### **2.1.1.4 Membangun Motivasi**

(Sumartik, 2019, p. 143) menyebutkan bahwasanya teknik memotivasi diharuskan dapat meyakinkan pemenuhan berbagai kepentingan seseorang dimasa kerja melalui berbagai cara, antara lain :

1. Memaksimalkan interaksi yakni komunikasi yang dilaksanakan antar manjer beserta bawahan melalui penyediaan informasii berpresisi ;
2. Menjadi manajer yang baik yakni diharuskan rutin mengikuti pelatihan kepemimpinan ;
3. Melakukan evaluasi sikap merupakan hal penting bagi manajer dalam menguasai perilakunya kepada bawahan.

#### **2.1.1.4 Tindakan Memotivasi**

(Sumartik, 2019, p. 144) menjelaskan bahwasanya tindakan memotivasi datang dari individu, sehingga perusahaan diharuskan menciptakan situasi dimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Adapun berbagai perlakuan yang dapat diklasifikasikan menjadi tiga golongan, antara lain :

1. Mendesak (*Exhort*)  
Adalah cara pimpinan membentuk pengalaman berdasarkan usaha serta inisiatif yang mendorong motivasi agar selalu bertambah.
2. Mendorong (*Encourage*)  
Adalah aktifitas pimpinan dalam mendukung tahapan motivasi melalui pelatihan, coaching, beserta pengakuan.
3. Memberi daya (*Energize*)

Adalah perilaku pimpinan ketika memberi penggambaran.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi ialah proses menyampaikan maksud ataupun pesan yang dijalankan oleh satu pihak atau individu kepada orang atau pihak lain, dijalankan secara langsung ataupun media (fahmi, 2018, p. 163). Penggunaan media bisa berbagai bentuk misalnya short messege service (sms), fas, email, telepon, surat, dan sebagainya.

Komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan pengertian berbentuk komunikasi atau gagasan dari individu kepada orang lain. Perpindahan pengertian ini mengikutsertakan lebih dari hanya kata – kata yang dipergunakan dalam percakapan namun juga titik putus voka, intonasi, ekspresi wajah, dan lainnya (Firman, Ginanjar, & Nugraha, 2022, p. 177).

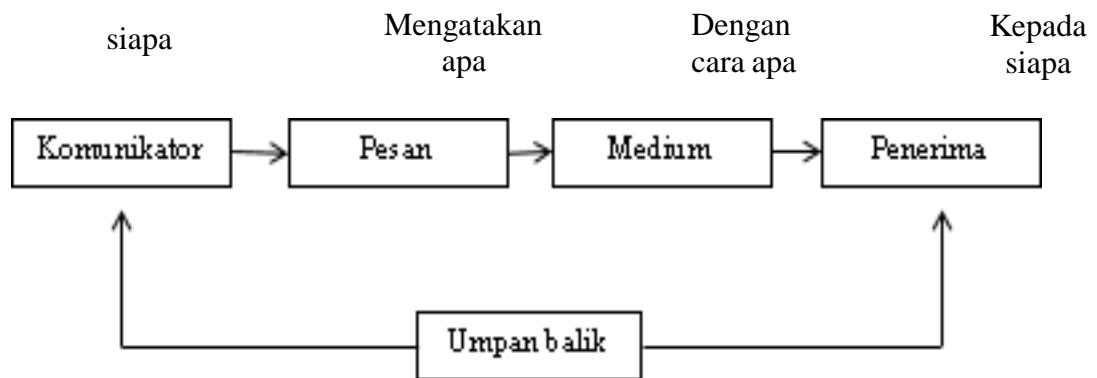
Komunikasi adalah kunci pembuka bisa terjadinya hubungan kerja sama antar karyawan itu sendiri, antarpimpinan dengan karyawan, komunikasi ialah proses pemindahan pengertian berbentuk informasi atau gagasan dari individu ke orang lain (Anton Nurhidayat, 2022, p. 451).

(Hidayati, 2018) menjelaskan bahwasanya sebuah proses pengungkapan perasaan atau pikiran oleh individu kepada orang lain dengan mempergunakan berbagai lambang yang berarti bagi kedua pihak.

Menurut berbagai pendapat para ahli di atas terkait komunikasi bisa dibuat kesimpulan bahwasanya komunikasi adalah sebuah aktivitas atau proses melaksanakan atau membentuk pertukaran informasi yang dijalankan oleh dua

orang maupun lebih, secara langsung ataupun mempergunakan media seperti grafis, angka, kata – kata, gambar, simbol – simbol guna memenuhi tujuan bersama.

### 2.1.2.2 Proses Komunikasi



**Gambar 2.1** Kata-kata angka grafis

Proses komunikasi sangatlah berhubungan dengan bagaimana komunikasi tersebut berjalan yang dimulai dari : siapa, menyampaikan apa, kepada siapa, dengan cara apa dan melalui apa, serta berakibat apa komunikasi tersebut. (Wandi, Adha, & Asriyah, 2019, p. 22).

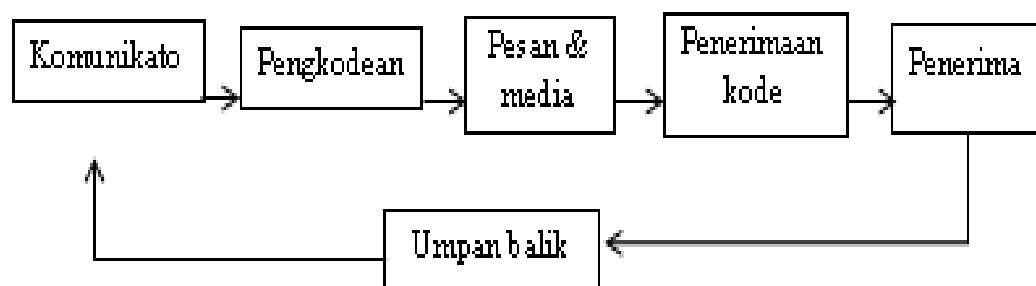
### 2.1.2.3 Model dan unsur – unsur komunikasi

Hasil kajian dari Shanon dan Weaver serta Schramm menjelaskan bahwasanya model komtemporer yang luas digunakan dengan proses komunikasi yang selanjutnya banyak menunjang bagaimana mengetahui komunikasi tersebut (fahmi, 2018).

Model ini memiliki berbagai elemen dasar komunikasi, yaitu :

- 1) Pengkodean/ Encoding mengubah sebuah pesan dalam komunikasi menjadi berbagai bentuk simbolis ;
- 2) Komunikator/ pengirim/ sumber komunikasi yang merupakan orang yang memiliki informasi/ ide/ maksud tersebut guna disampaikan kepada penerima;
- 3) Saluran/ Media yang di lalui pesan. Pengirim dalam sebuah organisasi akan menyeleksi berbagai pesan serta menentukan media atau saluran yang akan dipergunakan ;
- 4) Pesan, sesuatu yang di komunikasikan, adalah produk nyata dari pengkodean;
- 5) Penerima kode/ decoding, penerima ialah obyek yang di sasaran pesan. Sebelum pesan itu dipahami, terlebih dahulu penerima diharuskan menerjemahkan berbagai bentuk simbolis. Aktivitas menerjemahkan ini yang dikenal dengan sebutan decoding ;
- 6) Penerima, biasanya pihak yang menerima pesan di pengaruhi oleh sistem social budaya, pengetahuan, sikap serta kemampuan ;
- 7) Umpan balik, pemeriksaan keberhasilan dalam menyampaikan pesan serta menetapkan apakah pengertian yang sama diantara penerima dan pengirim sudah di capai.

Supaya lebih jelas dapat diamati berikut ini :



### **Gambar 2.2** model proses komunikasi

(Wandi, Adha, & Asriyah, 2019, p. 21) menyebutkan bahwasanya dalam prosesnya, komunikasi memiliki berbagai unsur, yakni :

1. Pihak/ orang yang menerima pesan atau komunikan ;
2. Media sebagai saluran yang menyalurkan sebuah pesan ;
3. Pesan, yang dapat berbentuk sikap, ide, atau informasi ;
4. Pihak/ orang yang menyampaikan sebuah pesan kepada pihak/ orang lain atau komunikator.

Efek ialah dampak yang timbul pada komunikan yang dapat meliputi dampak kognitif seperti yang tidak paham menjadi paham. Selain itu, dampak yang lain yaitu dampak afektif dari yang tidak setuju menjadi setuju serta tidak suka menjadi suka.

#### **2.1.2.4 Fungsi komunikasi dalam organisasi**

Komunikasi ialah kegiatan yang mengkaitkan antarkelompok dan antarmanusia dalam suatu entitas. Komunikasi antar sesama bawahan, bawahan dengan atasan, atasan dengan bawahan. Dalam suatu organisasi, komunikasi ini disebut *Horizontal Communication*, *Upward Communication*, dan *Downward Communication*. Komunikasi memiliki berbagai fungsi (fahmi, 2018), meliputi :

1. Informasi ;
2. Pengungkapan emosional ;
3. Motivasi ;
4. Kendali (pengawasan/ control).



Berbagai penelitian dari para ahli yang mengetahui fungsi terkait pesan (komunikasi) pada suatu organisasi. Sementara adapun 5 fungsi yang dimaksud menurut Thayer, yakni :

1. Untuk mengintegrasikan organisasi ;
2. Memberikan instruksi ;
3. Memerintah ;
4. Membujuk ;
5. Memberikan informasi.
6. Untuk memberi informasi.

#### **2.1.2.5 Hambatan – hambatan terhadap komunikasi yang efektif**

Menurut (Halawa, Manalu, Meutia, & Tanjung, 2021, p. 188), ada berbagai kendala pada komunikasi yang efektif, yakni :

##### 1. Kebanjiran informasi

Pada saat informasi yang di terima melebihi kapasitas pemrosesan dikarenakan membanjirnya informasi (bacaan, rapat, notula, faks, telepon, email) akan cenderung melewatkan, mengabaikan, membuang atau menunda atau dilupakan pemrosesannya hingga situasi kebanjiran informasi selesai.

##### 2. Perilaku defensif

Pada saat individu merasa terancam, ia memiliki kecenderungan beraksi dengan cara menurunkan kemampuannya guna mencapai saling pengertian.

##### 3. Faktor *hello effect*

Terjadi jika komunikator ialah orang yang dihormati ataupun disenangi, maka penerima akan langsung meyakini apa yang diungkapkan meskipun belum tentu kebenarannya ataupun sebaliknya.

4. Kurang perhatian

Kesalahpahaman terjadi dikarenakan orang tidak membaca sebuah informasi atau pesan dengan benar, baik berbentuk artikel, pengumuman, ataupun tidak mendengarkan percakapan orang dengan baik.

5. Bahasa

Kata – kata yang serupa bisa mempunyai artian yang berbeda untuk orang yang tidak sama. Latar belakang budaya, pendidikan, serta usia adalah 3 variabel yang umumnya mempengaruhi bahasa yang dipergunakan serta makna yang di berikan kepada kata – kata.

6. Emosional

Bagaimana perasaan penerima/ komunikan ketika ia menerima pesan akan memengaruhi interprestasinya terkait pesan tersebut.

7. Persepsi yang selektif

Pada proses komunikasi, penerima menyeleksi apa yang ia terima sesuai dengan pengalaman, latar belakang, motivasi, kebutuhan serta karakteristik lain.

8. Penyaringan informasi

Komunikator memiliki kecenderungan untuk melakukan manipulasi informasi agar lebih bisa diterima dengan baik oleh penerima/ komunikan.

### **2.1.2.6 Indikator – indikator Komunikasi**

(Barsah, 2019) menjelaskan bahwasanya komunikasi memiliki berbagai indikator, yakni :

1. Pesan

Susunan simbol yang penuh makna mengenai kejadian, objek, serta orang yang di hariskan oleh interaksi dengan orang lain.

2. Hubungan

Hubungan diantara 2 orang hingga kepada hubungan yang kompleks yakni dalam kelompok besar ataupun kecil.

3. Jaringan

Ciptaan dari pertukaran pesan dari orang – orang terjadi melalui suatu set jalan kecil yang dinamai jaringan komunikasi.

4. Proses

Sebuah organisasi yang dinamis yang membentuk serta saling bertukar pesan diantara anggotanya. Dikarenakan menukarkan serta membuat pesan informasi ini berlangsung secara terus menerus sehingga dianggap sebagai sebuah proses.

5. Keadaan saling bergantung

Jika sebuah bagian dari organisasi terjadi gangguan maka akan berdampak terhadap bagian lain serta kemungkinan semua sistem organisasi.

### **2.1.2.7 Hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan**

(Firman, Ginanjar, & Nugraha, 2022) menjelaskan bahwasanya organisasi tidak bisa eksis tanpa ada komunikasi. Tidak bisa memberi kemungkinan adanya koorganisasi kerja yang diinginkan, kerjasama baik antara karyawan ataupun

pimpinan dengan bawahan tidak mungkin tercipta karena mereka tidak mengkomunikasikan perasaan serta kebutuhannya satu sama lainnya. Komunikasi adalah sebuah bagian terpenting dalam sebuah system pengendalian organisasi, yang pada hakekatnya guna memenuhi tujuan melalui kinerja pegawai. Keberhasilan kinerja sangat ditentukan oleh komunikasi organisasi, dikarenakan mengikutsertakan kondisi saling bergantung ; kebergantungan membutuhkan ; koordinasi mensyaratkan komunikasi (Anton Nurhidayat, 2022).

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Disiplin Kerja**

Disiplin ialah perilaku kerelaan untuk menerapkan atau patuh terhadap norma regulasi yang diberlakukan (Tri & Ramlawati, 2020). (Saputra, 2019) menyebutkan bahwasanya asal kata diambil dari *discipline* yang mengartikan pelatihan meluruskan, penguasaan diri, teratur, control diri, taat, hukum yang dituangkan bagi mengkoreksi regulasi juga tatanan bagi perilaku, menyempurnakan suatu hal sebagai ciri moral atau kemahiran mental.

(Amelia, 2021) menjelaskan bahwasanya disiplin adalah tindakan dan ketentuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan dan mengerjakan tugas yang diemban, sehingga memberi keuntungan bagi organisasi.

#### **2.1.3.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja**

(Petrus & Yvonne, 2020) menjelaskan bahwasanya disiplin kerja terbagi atas beberapa jenis, yakni :

1. Disiplin Korektif

Adalah usaha antisipasi pada pengingkaran yang terjadi supaya tidak berulang lagi.

2. Disiplin Progresif

Adalah usaha mereduksikan kerugian akibat pengingkaran berulang melalui peneraan sanksi tegas.

3. Disiplin Preventif

Adalah usaha mencegah adanya pelanggaran akibat tidak patuhnya karyawan terhadap regulasi yang ditetapkan secara sadar untuk mendorong ketaatan dan rangsangan dari diri karyawan selama bekerja.

### **2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin kerja mempunyai beragam indikator yang meliputi (Sri & Heryenzus, 2020), yaitu :

1. Taat pada peraturan perusahaan

Berupa cara berpakaian, sopan santun, dan tindakan.

2. Taat pada peraturan perilaku di perusahaan

Berupa keselarasan pekerjaan dengan bertingkah laku dan kompetensi

3. Taat pada aturan waktu

Berupa jam masuk, pulang, dan istirahat.

### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1 Definisi Kinerja**

Kinerja adalah penerimaan output kerja pegawai berdasarkan mutu menjadi prestasi pada periode tertentu sesuai dengan kewajiban dan tugasnya (Salman, Juli

& Muhammad, 2020). Setiap perusahaan mengharapkkkan pegawai yang berprestasi dapat memaksimalkan performanya dan bekerja secara optimal.

(Kadek & Yudi, 2020) menjelaskan bahwasanya performa adalah banyaknya output kerja atau mutu kerja kelompok atau perseorangan dalam sebuah entitas selama pelaksanaan fungsi dan tugas berdasarkan ukuran, norma, syarat, dan SOP yang ditetapkan dan berlaku pada organisasi.

Selain itu, performa adalah serangkaian tindakan yang sesuai dengan unit kerja dan sasaran entitas (Ekhsan, 2019). Performa merupakan suatu hal yang dikerjakan seseorang dan dapat diamati.

Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja ialah hasil kerja di mana terdapat kesepakatan diantara pegawai dan pimpinan yang memiliki tujuan guna memenuhi tujuan tertentu.

#### **2.1.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan**

(Kilvin & Siagian, 2020) menyebutkan bahwasanya kinerja karyawan memiliki pengukuran yang meliputi :

1. Kemahiran kerjasama beberapa orang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan demikian diperlukan bantuan dari orang lain sampai dapat menyelesaikan berdasarkan waktu yang ditentukan ;
2. Kehadiran karyawan pasti memiliki data kedatangan yang harus ditaati selama penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan ;
3. Kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan beragam. Setiap tugas memiliki tenggat waktu penyelesaian yang berbeda ;

4. Mutu kerja karyawan diharuskan dapat sesuai dengan persyaratan terselesaikannya kerja supaya sesuai ketentuan entitas ;
5. Kumlah karyawan memberikan indikasi banyaknya tugas yang diselesaikan dari kelompok atau perseorangan sebagai ketentuan dari perusahaan. Banyaknya karyawan yang diperlukan terlihat berdasarkan ketetapan kuantitas ataupun pekerjaan per hari.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Kinerja Karyawan**

(Riantiana & Kurniawan, 2020) menjelaskan bahwasanya berbagai aspek yang menyebabkan performa karyawan menjadi meningkat, yakni :

1. Disiplin Kerja

Usaha karyawan untuk mematuhi

2. Loyalitas

Karyawan diharuskan bersikap setia dan terus bekerja dan menetap di perusahaan.

3. Tempat Kerja

Semua hal yang terdapat di lingkup karyawan untuk menunjang kelancaran pekerjaan.

4. Kepuasan Kerja

Adalah kesenangan yang muncul dari anggapan seseorang mengenai pengalaman kerja dan kinerja yang dilakukan.

5. Budaya Perusahaan

Ukuran kerja yang diberlakukan bagi perusahaan juga harus dipertimbangkan serta dapat di setujui semua entitas.

6. Sikap Pimpinan

Adalah sikap pimpinan ketika mengorganisir bawahannya dalam sebuah entitas.

7. Kepemimpinan

Kecakapan entitas untuk menginstruksikan dan mengatur anggota guna melaksanakan tanggungjawab dan tugas berdasarkan instruksi pimpinan.

8. Motivasi Kerja

Sebuah dorongan yang membuat pekerjaan tidak terasa berat.

9. Watak

Setiap orang mempunyai perilaku yang bervariasi.

10. Rencana Pekerjaan

Adalah agenda kerja yang dapat mendorong kelancaran tahap kerja untuk mencapai sasaran entitas. Maka dari itu, pekerjaan dipandang baik jika beragenda kerja baik hingga dapat mempermudah tahap kerja yang sesuai.

11. Pengetahuan atau wawasan

Keilmuan seseorang mengenai ragam pekerjaan yang wajib dilaksanakan sampai memiliki keterampilan yang bagus.

12. Keterampilan dan kekuasaan

Kemampuan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Semakin sering menjalankan pekerjaan maka semakin terlatih hingga mendapatkan barang bermutu.



#### **2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian performa oleh manajemen memiliki beberapa keuntungan (Riantiana & Kurniawan, 2020), yaitu :

- a. Menyajikan aliran pemerataan penghargaan ;
- b. Mengoptimalkan interaksi dan feedback atasan dengan bawahan ;
- c. Pengenalan training karyawan dan kebutuhan pengoptimalan untuk menyajikan prasyarat penilaian dan seleksi kerja ;
- d. Untuk meringankan pembuatan ketetapan ;
- e. Melaksanakan tahap produksi secara efisien dan efektif serta mengoptimalkan motivasi bagi anggotanya.

#### **2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Guna mengkalkulasikan performa karyawan maka adapun lima parameter yang dapat dipergunakan (Angela & Raymond, 2020), yaitu

##### **1. Kemandirian**

Adalah kecakapan karyawan menjalankan fungsi kerjanya ataupun kondisi adanya komitmen kerja dengan perusahaan beserta tanggungjawabnya terhadap kantor.

##### **2. Efektivitas**

Adalah jenjang pemakaian sumber daya organisasi (teknologi, bahan baku, tenaga, uang) dioptimalkan untuk mengoptimalkan output setiap unit.

##### **3. Ketepatan waktu**

Adalah level kesesuaian penyelesaian pekerjaan diawal waktu, berdasarkan output dan pandangan koordinasi serta pengoptimalan waktu sisa untuk aktivitas lainnya.

4. Kuantitas

Adalah pencapaian jumlah yang diperoleh misalnya jumlah siklus ataupun unit aktivitas yang diselesaikan.

5. Kualitas

Dikalkulasikan melalui pandangan karyawan terhadap kecakapan individu, keutuhan tugas pada kemahiran, dan mutu pekerjaan yang dihasilkan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Penelitian serta Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Siagian, 2018)	Pengaruh Motivasi EKrja, Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai di Pt. Sat NusapersadaTbk	Analisis Regresi Linier Berganda	Keempat variable bebas memengaruhi kinerja pegawai dengan signifikan. Kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja memberikan dampak signifikan pada motivasi kerja.
2	(Angraini, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi pada Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Muaro Jambi.	Analisis Regresi Linier Berganda	Dapat di tarik kesimpulan bahwasanya disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja serta mempunyai hubungan positif dalam manajemen pajak serta pemulihan Area MuaroJambi.
3	(Safiih, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Jerha pada Kinerja Pegawai PT. Kantor Pos Cabang KebayoranLama-Jakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin serta motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada performa pegawai secara bersama – sama.
4	(Agau & Achmad, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Hotel FairuzPalangka Raya	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5	(Made & I nengah, 2020)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Dalam Memaksimalkan Kinerja Pegawai di Jambuluwuk Oceano Seminyak Hotel	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja berdampak baik terhadap disiplin kerja pegawai, ini dapat diamati dari koefisien yang memiliki tanda positif b <sub>2x2</sub> . Besaran dampak disiplin kerja serta motivasi kerja pada performa karyawan yaitu 43,6 % dimana 56,4 % sisanya disebabkan oleh variable lainnya yang tidak dikaji dalam studi ini. Variable bebas yang berimbang dominan terhadap performansi karyawan adalah variable motivasi kerja yakni 0,246 sementara disiplin kerja yaitu 0,285.
6	(Ermawati, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Hotel Pesona Pekalongan	Uji Regresi linier Berganda	Disiplin dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan pada kinerja pegawai secara stimulant.
7	(Ketut & Ketut, 2020)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawao di Lpk Monarch Dalung – Bali	Multiple Linear Regression with Statistical	Hasil ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan, disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai secara positif signifikan.

**Sumber :** Peneliti, 2022

## 2.3 Kerangka pemikiran

### 2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi yaitu tahapan merangsang dan merubah seseorang guna menjalankan suatu hal yang diharapkan oleh pengarah ataupun penggerakannya. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian (Burhanudin & Ronny, 2020). Motivasi ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan**

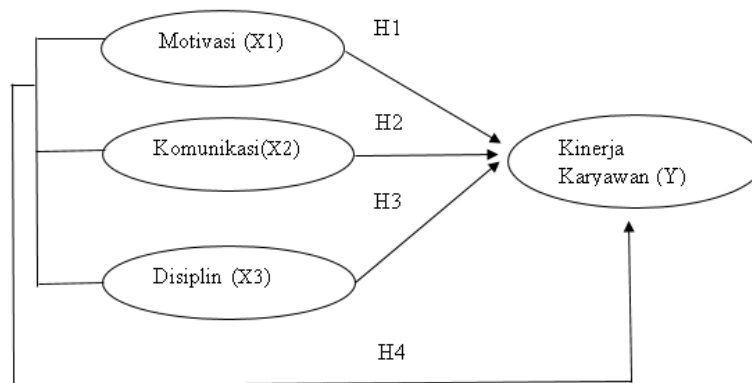
Komunikasi adalah proses menyampaikan maksud dan pesan yang dilakukan satu pihak ataupun individu kepada orang atau pihak lainnya baik yang dilakukan melalui media ataupun secara langsung. Pemakaian media bisa berbagai bentuk misalnya melalui short messege service (sms), faks, email, telepon, surat, dan sebagainya. Pernyataan ini sama dengan penelitian (fahmi, 2018) yang membuktikan bahwasanya komunikasi ada pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan**

Disiplin adalah perilaku individu atau kerelaannya guna mematuhi segala peraturan dan mengimplementasikan norma regulasi yang diberlakukan. Asal kata disiplin yaitu dari *discipline* yang berarti pelatihan meluruskan, penguasaan diri, teratur, control diri, taat, menyempurnakan suatu hal sebagai ciri moral atau kemahiran mental, hukum yang tertuang bagi mengoreksi regulasi dan tatanan bagi perilaku. Penelitian ini sama dengan penelitian (Saputra, 2019) yang membuktikan bahwasanya disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan.

### 2.3.4 Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Motivasi yaitu dorongan semangat kerja melalui prestasi yang dicapai oleh karyawan yang memiliki integritas dan berpotensi secara formal didalam mengelola pekerjaan yang mendapatkan penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan lainnya ingin mendapat hal yang sama dan komunikasi merupakan cara karyawan dimana bisa berinteraksi dalam berbagi informasi serta pengalaman dan bekerja sama sesama karyawan untuk mencapai kinerja bersama sedangkan disiplin adalah perilaku individu yang memperlihatkan kepribadian atau sikap dalam kehidupan sehari-hari yang memiliki tujuan guna mendorong pengembangan diri individu. Penelitian ini sama dengan penelitian (Tri & Ramlawati, 2020) motivasi, komunikasi dan disiplin berpengaruh pada kinerja karyawan.



### 2.4 Hipotesis penelitian

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.

H2 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.

H3 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.

H4 : Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Darya Varia Laboratoria Di Kota Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1.1 Jenis Penelitian**

(Sarmanu, 2018:44 ) menyebutkan bahwasanya riset mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey, yaitu sampel pengujian dipilih dari angket yang disebarakan kepada responden sebagai prasarana pengumpulan data utama. Studi ini berfokus untuk melihat variable pada aspek SDA terlebih mengenai ketaatan dan motivasi. Berdasarkan sifatnya, bisa dilihat studi ini mempergunakan metode *explanatory research*, yang adalah metode yang mengkaji interelasi antarvariable dan selanjutnya menilai asumsi. Studi ini tersusun sistematis dari informasi yang diperoleh dari karyawan PT Darya Varia Laboratoria selaku obyek penelitian.

#### **3.2 Sifat Penelitian**

Studi ini bersifat replikasi yaitu untuk mengukur variable satu dengan yang lain serta didasarkan dengan teroi penelitian yang sebelumnya sudah ada sebagaimana yang termuat dalam table penelitian terdahulu. Yaitu pengujian yang dilakukan dengan menggunakan alat analisis spss 22 dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk mengetahui hasil akhir pengujian yang didapati.

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

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

Studi ini diselenggarakan di PT Darya Varia Kompleks Ruko Taman Niaga Sukajadi No. 6 Blok H1 No. 1 & Blok I 1, Sukajadi Batam Kepulauan Riau 29400



### 3.3.2 Periode Penelitian

Studi ini diadakan dari September 2021 hingga Maret 2022, sebagaimana diuraikan di bawah :

**Tabel 3.1** Periode Penelitian

Nama Kegiatan	Periode 2022						
	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agus	Sept
Menetapkan Judul							
Bimbingan Skripsi							
Perumusan Penelitian							
Studi Pustaka							
Metodologi Penelitian							
Rancangan Kuisisioner							
Penyebaran Kuisisioner							
Pengumpulan Data							
Penyusunan Laporan Akhir							
Sidang Skripsi							

**Sumber :** Peneliti, 2021

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

(Yusuf, 2018:145) menjelaskan bahwasanya populasi yaitu keseluruhan objek yang dikaji, yang selanjutnya dipergunakan menjadi dasar dalam menetapkan kesimpulan penelitian. Populasi yang dipergunakan yakni semua karyawan PT Darya Varia Laboratoria sejumlah 105 orang.

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besaran Sampel

Studi ini adalah penelitian kuantitatif mempergunakan teknik *non probability sampling* (teknik sampling tidak acak) dan sampel berjumlah 105 orang. Penentuan

besar sampel dilihat dari jumlah sampel relatif kecil sehingga semua populasi menjadi sampel.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Karena populasi yang ada memiliki jumlah yang relative kecil, maka bisa dipergunakan teknik sampling jenuh yakni keseluruhan populasinya dibuat menjadi sampel riset. Karena populasi yang di ambil tidak acak untuk memudahkan peneliti dalam penarikan sampel karena semua populasi dijadikan sampel. Menurut (Kumba Digdowiseiso, 2018:81). Ialah teknik sampling jenuh yakni teknik penetapan sample di mana keseluruhan anggota populasi di jadikan sampel jumlah sampel yang digunakan yaitu 105 responden dari keseluruhan total karyawan.

### **3.5 Sumber Data**

Berdasarkan cara perolehannya, maka sumber data berupa :

#### **1. Data primer**

Data yang di dapat dari sumbernya langsung ditempat penelirian. Data primer yang didapatkan melalui kuesioner yaitu karyawan PT Darya Varia Laboratoria.

#### **2. Data sekunder**

Data yang di himpun dan diperoleh dari berbagai sumber yang sudah ada. Laporan data dari sumber yang sudah tersedia dipergunakan untuk data secunder penelitian ini.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

(Sarmanu, 2018:56) menjelaskan bahwasanya pengumpulan data pada riset ini mempergunakan 3P yaitu Place (observasi di lokasi penelitian), Paper (jurnal, artikel, buku), Person (narasumber, responden).

**Tabel 3. 2** Skala Likert

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

**Sumber:** (Sarmanu, 2018)

#### 1. *Person*

Cara yang dipergunakan dalam memperoleh data melalui penyebaran pertanyaan kepada responden supaya ditanggapi serta akan di jadikan sumber data primer. Responden dari afirmasi tersebut di nilai berdasarkan skala Likert. Skala ini dipergunakan dalam mengkalkulasi sebuah sikap, pandangan, aspirasi baik golongan ataupun perseroangan mengenai sebuah fenomena social. Riset ini mempergunakan kuesioner melalui *scoring*. Berikut adalah skala penelitian yang dipergunakan, yaitu :

#### 2. *Paper*

Cara yang dipergunakan penulis guna memperoleh berbagai informasi yakni melalui referensi buku serta didukung dengan berbagai sumber lainnya misalnya jurna dan sebagainya mengenai riset yang bertujuan untuk pengumpulan data.

### 3. *Place*

Cara yang dipergunakan penulis dalam mendapatkan data yakni dengan melakukan observasi dilokasi penelitian ataupun apabila memungkinkan dilaksanakannya wawancara.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu objek yang mempunyai nilai dan bisa di ukur dan dikalkulasi yang di tetapkan guna diteliti, dipelajari, serta dibuat kesimpulan serta dijadikan standarisasi dari suatu riset. (Yusuf, 2018:102) menjelaskan bahwasanya variable dipergunakan untuk memudahkan penafsiran pada permasalahan yang akan diperiksa dan guna mengukur berbagai asumsi yang sebelumnya sudah dibuat.

Riset ini mempergunakan dua jenis variable yang diamati berdasarkan hubungan antar variable yaitu variable independent dan dependen. Variable dependen yaitu variable yang diakibatkan atau diubah atas kehadiran variable independennya. Sedangkan variable independent yaitu variable yang memengaruhi variable dependennya. Performa karyawan dalam riset ini dijadikan variable pengikat yang mengikat variable independennya yakni disiplin, komunikasi, serta motivasi.

Sementara indikator ialah nilai – nilai dari variable yang akan di periksa yang dipergunakan dalam mengevaluasi suatu kondisi, mengkalkulasikan nilai atau suatu hal perubahan dalam suatu penelitian. Berbagai indikator secara lebih rinci, yaitu :

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja di mana adanya kesepakatan diantara karyawan dan pimpinan yang tujuannya guna mendapatkan tujuan tertentu.	Kemandirian Efektivitas Ketepatan waktu Kuantitas (jumlah) Kualitas (mutu)	Likert
Motivasi (X1)	Aktivitas yang membentuk aktivitas dorongan dan semangat kerja agar memenuhi sebuah tujuan kerja yang diharapkan.	Kebutuhan aktualisasi diri Kebutuhan rasa aman Kebutuhan sosial Kebutuhan penghargaan Kebutuhan fisik	Likert
Komunikasi (X2)	Adalah proses penyampaian maksud dan pesan yang dilaksanakan oleh pihak satu kepada orang atau pihak lain baik yang dilaksanakan melalui media atau secara langsung.	Proses Pesan Jaringan Keadaan saling bergantung Hubungan	Likert
Disiplin (X3)	Tingkah laku individu yang memperlihatkan kepribadian atau sikap dalam kehidupan sehari-hari yang tujuannya guna mendorong pengembangan diri individu.	Taat pada peraturan perilaku perusahaan Taat pada peraturan perusahaan Taat pada peraturan waktu	Likert

Sumber : Peneliti, 2022

## 2.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Analisis deskriptif

Untuk mengkaji suatu data maka bisa di lakukan pengkategorian data sesuai dengan variable serta jenis responden, tabulasi data atas variable dari keseluruhan responden, menyiapkan data tiap variable yang diukur. Penganalisisan data yang dibentuk secara sistematis ini bisa dibuat kesimpulan sebagai keterangan yang bermanfaat bagi orang lain. Setudi ini mempergunakan penganalisisan kuantitatif dan descriptive dengan bantuan SPSS 25. Menurut (Sarmanu, 2018:58),

penganalisisan ini dipergunakan dalam mendeskripsikan hasil temuan data yang diolah peneliti secara rinci.

### 3.8.2 Uji Kualitas Data

#### 3.8.2.1 Uji Validitas

Pengujian ini dipergunakan dalam mengetahui valid ataupun tidak pertanyaan yang dipergunakan. Suatu item dipandang valid apabila dapat melakukan pengukuran sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Pengujian ini dapat dilakukan dengan korelasi *Person Product Moment* yakni mengkorelasi score setiap item dengan score total yang diperoleh dari penjumlahan score instrument terkait.

Rumusan yang dipergunakan yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Uji Validitas

**Sumber:** (Duli, 2019: 109)

Dimana :

$\sum XY$  = Penjumlahan Perkalian Variabel X serta Y.

n = Banyaknya Data.

$\sum Y$  = Penjumlahan Variabel Y.

$\sum X$  = Penjumlahan Variabel X.

$r_{xy}$  = Koefisiensi Korelasi Product Moment.

Menurut (Sarmanu, 2018:57), kriteria penentuannya adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , artiannya valid. Sedangkan bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , artiannya tidak valid.

### 3.8.2.2 Uji Realibilitas

Uji ini dipakai dalam mengukur kedalaman suatu dampak pengkalkulasian relative tetap apabila pengukurannya dipergunakan secara berulang. (Sarmanu, 2018:58) menjelaskan bahwasanya uji ini dipergunakan dalam mengetahui reliabel atau tidak sebuah alat pengukuran sehingga bisa diandalkan. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS 22. Alat pengukuran dianggap reliable jika *cronbach alpha* > 0.6

### 3.8.4 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.3.1 Uji Normalitas

(Petrus & Yvonne, 2020) menjelaskan bahwasanya uji ini dipergunakan dalam mengetahui apakah residual distribusinya normal atau tidak. Model regresi yang baik yakni yang distribusinya normal. Uji ini dapat dipergunakan dengan uji *P-Plot* sehingga dianggap sampel yang diambil bisa mewakili populasi. Pengujian normalitas dapat mempergunakan *histogram regression residual* yang telah distandarisasikan serta bisa mempergunakan nilai Kolmogorov Smirnov. Dipandang berdistribusi normal bila Kolmogorov Smirnov mempergunakan sig. > 0,05.

#### 3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

(Sri & Heryenzus, 2020) menjelaskan bahwasanya pengujian ini dipergunakan dalam mengamati ada ataupun tidak korelasi antar variable independent dalam model regresi. Pemeriksaan dalam keberadaan multikolinearitas dilaksanakan mempergunakan teknik *Variance Inflation Factor* (VIF) dan

*Tolerance*. Uji ini memiliki kriteria penentuan yaitu apabila  $VIF < 10$  berarti tidak ada multikolinearitas. Apabila *tolerance*  $> 0,1$ , berarti tidak ada multikolinearitas.

### 3.8.3.3 Uji Heteroskedastistas

Menurut (Sri & Heryenzus, 2020) pengujian ini dipakai guna mengukur apakah terdapat perbedaan dalam persamaan dari pengamatan satu ke lainnya pada model regresi. Apabila dilihat residu pengamatannya tidak tetap maka di sebut heteroskedastisitas dan apabila sama maka di sebut *homocystedacity*. Model regresi yang baik tidak mengimplementasikan heteroskedastisitas atau homoseksualitas. Ide guna menemukan ada ataupun tidak heteroskedastisitas yaitu menggambarkan grafik diantara nilai ZPRED (*variable dependeni*) dan SSID (*estimasi residual*). Pendeteksian heteroskedastisitas dapat dipergunakan dengan melihat ada atau tidak model spesifik pada grafik *Scatterplot* diantara ZPRED beserta SRESID, di mana sumbu X di prediksi, sumbu Y ialah residual (sebenarnya Y di prediksi Y). Uji yang akan dipergunakan yaitu uji Gleyser dengan cara mengkorelasi nilai absolut residualnya dengan setiap variable independent. Apabila hasil nilai probabilitas memiliki signifikan  $> 0,05$ , model tidak ada heteroskedastisitas.



### 3.8.4 Uji Pengaruh

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji ini merupakan hubungan linear di antara 2 variable independent ataupun lebih ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependennya ( $Y$ ). penganalisisan ini guna melihat arah hubungan diantara variable independent dengan variable dependennya, apakah setiap variable independen ada hubungan negative atau positive serta guna memprediksikan nilai dari variable dependen jika nilai variable independennya terjadi penurunan atau kenaikan. Rumusnya ialah :

$$\boxed{Y = a + B1X1 + B2X2} \quad \text{Rumus 3.2 Analisis Linier Berganda}$$

**Sumber :** (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019: 190)

Dimana :

B = Koefisien Regresi

X2 = Disiplin

X1 = Motivasi

a = Konstanta

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

Pengkajian dipergunakan pada interelasi dalam mengidentifikasi jumlah rasio pemberian dampak secara bersama – sama variable independent pada model regresi menyebabkan imbas pada variable dependennya (Petrus & Yvonne, 2020). Uji  $R^2$  ini dipergunakan dalam mengidentifikasi kecakapan variable independent bagi penjabaran variable dependennya. Nilai  $R^2$  dinyatakan dalam skala nol hingga satu dan penghitungannya melalui pengalihan  $R^2$  dengan seratus persen ( $R^2 \times 100 \%$ ).

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji T

(Riantiana & Kurniawan, 2020) menjelaskan bahwasanya pemeriksaan koefisien regresi parsial di lakukan untuk mengidentifikasi kedalaman dampak variabel independent terhadap variabel dependennya secara parsial.

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

**Rumus 3.3 Uji t**

(Sugiyono, 2018: 278)

Dimana :

- r = Koefisien Korelasi.
- n = Total anggota sampel.
- t = Nilai t yang dihitung.
- r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi.

Landasan penentuan ketetapan pengujiannya, adalah:

1. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig. < 0,05$ , Ho ditolak Ha diterima.
2. Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig. > 0,05$ , Ho diterima Ha ditolak.

#### 3.9.2 Uji F

(Riantiana & Kurniawan, 2020) menjelaskan bahwasanya pengujian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh variable independent secara stimulant dengan variable dependennya.

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

**Rumus 3.4 Uji F**

**Sumber :** (Sugiyono, 2019:192)

Keterangan :

$k$  = jumlah variabel independen

$n$  = jumlah data atau kasus

$R^2$  = koefisien determinasi

- 1 Bila  $t_{table} < F$  hitung,  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Bila  $t_{table} > F$  hitung,  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima. Dengan signifikansi 95 % (= 5 %) apabila probabilitasnya  $> 0,05$ ,  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima.

