

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT ZENG GUANG FA**

SKRIPSI



Oleh :

Donar Gultom

190910295

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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT ZENG GUANG FA**

SKRIPSI

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



Oleh

Donar Gultom

190910295

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Donar Gultom

NPM : 190910295

Fakultas : Ilmu sosial dan humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” Yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zeng Guang Fa”

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

Patam 27 Januari 2023

Donar Gultom
NPM. 190910295

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ZENG
GUANG FA**

SKRIPSI

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

Oleh

Donar Gultom

190910295

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

Batam, 27 Januari 2023



**Ina Sukati, S.E., M.Si., Ph.D
Pembimbing**



ABSTRAK

Kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa realisasinya masih jauh dari target 100% artinya tidak seluruhnya sesuai dengan target sehingga dapat dikatakan kinerja masih kurang baik. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan yakni motivasi, disiplin dan pengalaman kerja yang dimiliki. Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa baik secara simultan maupun parsial. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif bersifat replikasi dengan penentuan sampel menggunakan *slovin*, Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan jenis random sampling, sumber data dalam penelitian ini adalah primer yang diperoleh melalui kuisioner. Sampel yang digunakan sebanyak 117 responden karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3.633 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.981, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4.783 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.981, pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4.876 dimana nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.981, secara simultan Motivasi, Disiplin, pengalaman kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 118.217 dimana nilai tersebut lebih besar dari ketentuan F tabel sebesar 3.07. kesimpulan penelitian ini motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin; Pengalaman Kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The actual performance of PT Zeng Guang Fa's employees is still far from the 100% target, meaning that everything is not on target, so it can be said that performance is still not good. There are several factors that can affect the performance of employees in the company, namely motivation, discipline and work experience owned. The purpose of this study is how to determine the effect of work discipline, motivation and work experience on the performance of employees of PT Zeng Guang Fa either simultaneously or partially. This type of research is quantitative in nature with replication by taking samples using slovin. The sampling technique used is probability sampling with random sampling. The data source in this study is primary obtained through questionnaires. The sample used was 117 employee respondents. The results of the study partially show that motivation has a significant effect on employee performance with a t-count value of 3,633 where the value is greater than t-table 1,981, work discipline has a significant effect on employee performance with a t-count value of 4,783 where the value is greater than t table 1.981, work experience has a significant effect on employee performance with a calculated t value of 4.876 where this value is greater than t table 1.981, simultaneously Motivation, Discipline, work experience can have a significant influence on employee performance with a value of 118.217 where the value is greater than the provisions of the F table of 3.07. The conclusion of this study is that motivation, work discipline and work experience have a significant effect on employee performance at PT Zeng Guang Fa either partially or simultaneously.

Keywords: *Motivation; Discipline; Experience; Employee performanc.*

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 satu (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. Bapak Inda Sukati, S.E., M.Si., Ph.D 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 Januari 2023



Donar Gultom



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 | 5 |
| 1.3. Batasan Masalah | 5 |
| 1.4. Rumusan Masalah | 5 |
| 1.5. Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.6. Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis..... | 6 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Kajian Teori..... | 9 |
| 2.1.1. Motivasi..... | 9 |
| 2.1.1.2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 10 |
| 2.1.1.3. Indikator Motivasi | 11 |
| 2.1.2. Disiplin Kerja..... | 12 |
| 2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja..... | 12 |
| 2.1.2.2. Jenis Disiplin | 13 |
| 2.1.2.3. Indikator Disiplin | 15 |
| 2.1.3. Pengalaman Kerja | 18 |
| 2.1.3.1. Definisi Pengalaman Kerja | 18 |
| 2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja | 19 |
| 2.1.3.3. Indikator Pengalaman Kerja..... | 20 |
| 2.1.4. Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.1.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 22 |
| 2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja | 23 |
| 2.2. Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.3. Kerangka Pemikiran..... | 25 |
| 2.4. Hipotesis | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Jenis Penelitian | 27 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2. Sifat Penelitian..... | 27 |
| 3.3. Lokasi dan Periode Penelitian | 27 |
| 3.4. Populasi dan Sampel | 28 |
| 3.4.1. Populasi | 28 |
| 3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel | 28 |
| 3.4.3. Teknik <i>Sampling</i> | 29 |
| 3.5. Sumber Data | 29 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data | 30 |
| 3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian | 31 |
| 3.7.1. Motivasi (X_1) | 31 |
| 3.7.2. Disiplin (X_2) | 31 |
| 3.7.3. Pengalaman Kerja (X_3)..... | 32 |
| 3.7.4. Kinerja Karyawan (Y)..... | 32 |
| 3.8. Metode Analisis Data..... | 33 |
| 3.8.1. Statistik Deskriptif | 33 |
| 3.8.2. Uji Validitas..... | 34 |
| 3.8.3. Uji Reliabilitas | 35 |
| 3.8.4. Uji Asumsi Klasik..... | 35 |
| 3.8.4.1. Uji Normalitas | 35 |
| 3.8.4.2. Uji Multikolinearitas..... | 36 |
| 3.8.4.3. Uji Heteroskedastisitas | 36 |
| 3.8.5. Uji Korelasi..... | 37 |
| 3.8.6. Regresi Linier Berganda..... | 37 |
| 3.9. Uji Hipotesis | 38 |
| 3.9.1. Analisis Determinasi (R^2)..... | 38 |
| 3.9.2. Uji t (Parsial)..... | 38 |
| 3.9.3. Uji F (Simultan) | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian | 41 |
| 4.1.1. Sejarah PT ZHENG GUANG FA..... | 41 |
| 4.1.2. Visi dan Misi PT ZHENG GUANG FA | 41 |
| 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 41 |
| 4.2.1. Jenis Kelamin..... | 42 |
| 4.2.2. Usia..... | 42 |
| 4.2.3. Pendidikan Terakhir | 43 |
| 4.2.4. Lama Bekerja..... | 44 |
| 4.3. Analisis Data..... | 45 |
| 4.3.1. Statistik Deskriptif | 45 |
| 4.3.1.1. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)..... | 45 |
| 4.3.1.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2) | 46 |
| 4.3.1.3. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X_3) | 47 |
| 4.3.1.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 48 |
| 4.3.2. Uji Validitas..... | 49 |
| 4.3.3. Uji Reliabilitas | 51 |
| 4.3.4. Uji Asumsi Klasik..... | 52 |
| 4.3.4.1. Uji Normalitas | 52 |

| | |
|---|----|
| 4.3.4.2. Uji Multikolinearitas..... | 53 |
| 4.3.4.3. Uji Heteroskedastisitas | 54 |
| 4.3.5. Uji Korelasi..... | 55 |
| 4.3.6. Regresi Linier Berganda..... | 57 |
| 4.4. Uji Hipotesis | 58 |
| 4.4.1. Analisis Determinasi (R^2)..... | 58 |
| 4.4.2. Uji t (Parsial)..... | 59 |
| 4.4.3. Uji F (Simultan) | 61 |
| 4.5. Pembahasan | 62 |
| 4.5.1. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 62 |
| 4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 63 |
| 4.5.3. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 64 |
| 4.5.4. Pengaruh Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pengalaman Kerja (X_3) 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 | 26 |

DAFTAR TABEL

Halaman

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Karyawan | 3 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 23 |
| Tabel 3.1 Periode Penelitian | 28 |
| Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban Responden | 31 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin..... | 42 |
| Tabel 4.2 Usia | 43 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir | 43 |
| Tabel 4.4 Lama Bekerja..... | 44 |
| Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Motivasi | 45 |
| Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja | 47 |
| Tabel 4.7 Skor Indikator Variabel Pengalaman Kerja..... | 48 |
| Tabel 4.8 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan..... | 49 |
| Tabel 4.9 Uji Validitas..... | 50 |
| Tabel 4.10 Uji Reliabilitas | 51 |
| Tabel 4.11 Uji Normalitas..... | 52 |
| Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas | 54 |
| Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas | 55 |
| Tabel 4.14 Uji Korelasi..... | 56 |
| Tabel 4.15 Uji Regresi Linier Berganda | 57 |
| Tabel 4.16 Analisis Determinasi | 59 |
| Tabel 4.17 Uji T (Parsial) | 60 |
| Tabel 4.18 Uji F (Simultan) | 62 |

DAFTAR RUMUS

| | Halaman |
|---|---------|
| Rumus 3.1 Slovin | 29 |
| Rumus 3.2 Rentang Sekala Statistik Deskriptif..... | 33 |
| Rumus 3.3 Rentang Skala..... | 34 |
| Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda | 37 |
| Rumus 3.5 T tabel | 38 |
| Rumus 3.6 F Tabel | 39 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam bisnis saat ini perusahaan harus dapat memaksimalkan kemakmuran pemilik dan karyawannya sekaligus meningkatkan nilai perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan komponen penting berupa sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan nilai dan tercapainya tujuan perusahaan. Sebagai mesin organisasi, SDM adalah aset berharga dari sudut pandang operasional. Semua organisasi memahami bahwa memiliki karyawan yang berpengetahuan, berkualitas, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan sangat penting untuk mencapai tujuan (Burhanudin, 2020:3).

Pengukuran kualitas sumber daya manusia dapat ditinjau melalui kinerja dari karyawan yang bersangkutan (Yanthi, 2019). SDM yang dalam sebuah perusahaan akan memiliki dampak terhadap kinerja atau hasil output dari karyawan yang pada akhirnya bermuara pada tujuan yang diharapkan oleh perusahaan yakni laba perusahaan. Jika SDM yang ada pada diri setiap karyawan dapat dioptimalkan dengan baik maka akan memberikan laba yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya jika SDM tidak baik maka laba yang diharapkan perusahaan juga tidak akan tercapai. Adanya sumber daya manusia diharapkan mampu untuk mengoptimalkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Yesra, 2019). SDM yang ada memberikan dampak pengaruh pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu (Agustian, 2019). Kinerja merupakan seseorang yang secara keseluruhan mengalami keberhasilan secara bertingkat pada waktu periode tertentu jika dibandingkan dengan standar yang ada dalam melaksanakan tugasnya, target kerja yang ada atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Perusahaan PT Zeng Guang Fa merupakan salah satu perusahaan yang menjadikan kinerja karyawannya sebagai sumberdaya manusia yang dapat memberikan output sehingga memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Perusahaan PT Zeng Guang Fa ini adalah anak perusahaan PT KIMSEA yang mengoperasikan galangan kapal. Dengan peralatan untuk membantu prosedur pembuatan, perawatan, dan perbaikan kapal, Sipyard sendiri adalah lokasi yang telah dibuat dengan cermat. Kapal tersebut dapat berupa kapal dagang, kapal penumpang, kapal pesiar, kapal perang, dan sebagainya. Galangan Kapal Bildok adalah jenis galangan khusus yaitu PT Zeng Guang Fa. untuk pelaksanaan survei pendapatan klasifikasi oleh organisasi klasifikasi yang ditunjuk. Galangan atau galangan yang hanya melakukan proses pembuatan kapal baru, seperti pekerjaan desain kapal, pemasangan canine pertama, pemasangan pelat lambung, pemasangan peralatan, pemeriksaan kendali mutu, dan berbagai uji fungsional.

Pada perusahaan PT Zeng Guang Fa kinerja karyawan masih dikatakan cukup kurang baik hal ini dapat dilihat dari tabel kinerja berdasarkan hasil yang dicapai karyawan :

Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Karyawan

| No | Observasi | Target | Relisasi |
|----|-------------------|--------|----------|
| 1 | Fokus Pada Target | 100% | 87% |
| 2 | Hasil Pekerjaan | 100% | 81% |

Sumber : PT Zeng Guang Fa, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya fokus pada target yang terealisasi oleh karyawan hanya 87% dan hasil pekerjaan juga hanya terealisasi 81% masih jauh dari target 100%. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa realisasinya masih jauh dari target 100% artinya tidak seluruhnya sesuai dengan target sehingga dapat dikatakan kinerja masih kurang baik.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Hidayat (2019), kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi, disiplin dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Motivasi adalah perilaku yang mengarah untuk organisasi sehingga menjadi faktor yang lazim digunakan (Hidayat, 2019). Motivasi akan ada selalu pada dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan tertentu sehingga menjadi penggerak perilaku setiap seseorang. Faktor minat bekerja, penerimaan jumlah gaji, rasa aman yang dibutuhkan, kesempatan yang ada dalam hubungan setiap personal dalam bekerja merupakan bentuk faktor motivasi karyawan. Karyawan akan merasa terangsang dengan adanya motivasi sehingga tujuan perusahaan dapat terealisasi melalui gerakan tenaganya dan pikiran yang dimotivasi. Jika terpenuhinya kebutuhan yang mampu merangsang karyawan maka kepuasan akan timbul dan kinerja karyawan

lebih lancar. Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdullah, 2022) bahwasanya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin juga menjadi sesuatu sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia, 2020). Pernyataan ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2017) bahwasanya disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan (Octavianus, 2018). Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi sehingga kinerja yang ada dapat optimal dalam meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gah, 2021) bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan survey gaya kepemimpinan untuk meningkatkan produktivitas insan PT Zeng Guang Fa di Kota Batam sehingga dapat diberikan penghargaan.

Demikian judul tersebut dibuat oleh peneliti. **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zeng Guang Fa”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka saya memberikan indentifikasi masalahh yang bisa dijadikan untuk bahan penelitian yakni sebagai berikut :

1. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dilihat dari adanya target tidak tercapai.
2. Kurangnya disiplin karyawan di PT Zeng Guang Fa.
3. Kurangnya feedback kepada karyawan yang dilakukan oleh PT Zeng Guang Fa.
4. Masih ada karyawan yang belum mempunyai pengalaman kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi makalah maka. Penulis ingin membatasi penelitian inii hanya pada :

1. Penelitian ini dilakukan pada PT Zeng Guang Fa
2. Data yang didapatkan berasal dari dapartemen produksi di PT Zeng Guang Fa.
3. Populasi pada penelitian ini ialah 100 Karyawan PT Zeng Guang Fa.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan maka rumusan masalah dalam melakukan penelitian diatas yakni :

1. Bagaimana pengaruh dari Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa?

2. Bagaimana pengaruh dari disiplin terhadap kinerja karyawan pada Zeng Guang Fa ?
3. Bagaimana pengaruh dari pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Zeng Guang Fa?
4. Bagaimana pengaruh dari Motivasi, disiplin dan pengalaman Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa?

1.5. Tujuan Penelitian

Adaapula tujuan dari melakukan penelitian ini yakni untuk bisa mengetahui masalah mengenai :

1. Untuk bisa mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Zeng Guang Fa.
4. Untuk lebih memahami mengenai pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang diharapkan bisa untuk memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penelitian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan dapat mengambil manfaat dari temuan penelitian ini.
2. Pengetahuan dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya prestasi kerja, motivasi, disiplin, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan juga diharapkan dapat diperoleh melalui studi ini.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman kita tentang Pengalaman kerja, motivasi karyawan, dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks PT Zeng Guang Fa.
2. Bagi perusahaan
Untuk menawarkan gambaran yang tegas, solusi, dan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan ketika membuat keputusan yang akan berdampak pada seberapa baik kinerja personel PT Zeng Guang Fa. mengenai motivasi, disiplin, dan produktivitas karyawan di tempat kerja.
3. Bagi Universitas
Hasil dari analisis penelitian ini peneliti harapkan dapat dijadikan sebagai panduan dan acuan untuk penelitian masa depan tentang kinerja karyawan, motivasi, dan etika kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Definisi Motivasi

Salah satu unsur yang mempengaruhi perilaku manusia adalah motivasi. Kapasitas untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang memotivasi seseorang, mendorong mereka untuk menahan dan memuaskan dorongan mereka, dan mengarahkan mereka ke jalan yang benar dikenal sebagai kemampuan motivasi. Ini juga dikenal sebagai keinginan, kebutuhan akan dukungan, atau dorongan.

Motivasi kerja adalah keadaan di mana seseorang didorong, dirangsang, atau tergerak untuk melakukan kegiatan yang ditugaskan kepada mereka di tempat kerja untuk memenuhi tujuan organisasi (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021: 842).

Proses membujuk seseorang untuk melakukan sesuatu yang ingin dicapainya disebut motivasi. Untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan, Anda harus mengambil dua langkah. Yang pertama adalah untuk mengamankan kompensasi pribadi untuk tenaga kerja mereka. Kemudian, Anda dibayar untuk setiap tugas baru yang diberikan kepada Anda untuk memenuhi tuntutan organisasi Anda dan orang-orang tertentu (Ahmad Prayudi, 2021: 78).

Ada dorongan internal yang disebut motivasi. karyawan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan tindakan mereka. Pengaruh motivasi terhadap kinerja, baik besar maupun kecil. Karyawan bergantung pada potensi

motivasi tertentu. Oleh karena itu, aktivitas yang dihasilkan dari motivasi dalam konteks ini ditentukan. Subjek penting adalah mengendalikan dan memelihara perilaku karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi (Efrinawati, Yusup Suarni, Norawati Supardi, 2022: 2684).

Motivasi dalam bekerja Entah itu berasal dari dalam diri seseorang atau tidak, itu adalah dorongan yang berkembang di dalam diri mereka. Secara proaktif terlibat dalam pekerjaan di luar. Dengan menggunakan semua bakat dan keterampilannya, ia berusaha keras untuk menghasilkan hasil jerih payahnya agar dapat dipuaskan dan dipenuhi keinginannya (Suhardi, 2019: 299).

Jadi bisa ditarik beberapa kesimpulan dari beberapa pendapat ahli diatas yakni Motivasi kerja inilah yang mendorong seseorang untuk melakukannya. bekerja tanpa lelah untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

2.1.1.2. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Septyanto & Pertiwi, 2020: 26) Faktor yang mampu untuk bisa mempengaruhi Motivasi diantaranya yakni :

1. Motivasi Instinsik

Motivasi Instinsik adalah spesies yang aktif dan bekerja dengan baik tanpa stimulus tambahan dari seseorang yang menjalankannya.

2. Motivasi Ektrinsik

Motivasi Ektrinsik merupakan jenis yang bersifat aktif individu dan memiliki fungsi dikarenakan ada dorongannya dalam individu seseorang.

2.1.1.3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang ada didalam pengujian ini dikutip dari (Nababan & Siagian,2020: 159) yakni :

1. **Kebutuhan Fisik**

Jika Anda memberikan bonus, Anda juga dapat menjamin gaji, memberikan jaminan transportasi, makanan, penginapan, dan fasilitas lainnya.

2. **Kebutuhan Sosial**

Kolaborasi antara anggota kelompok ini untuk menumbuhkan pemahaman tentang proses mencintai dan dicintai.

3. **Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.**

Asuransi pensiun merupakan salah satu bentuk jaminan sosial. Persyaratan untuk mencapai kecelakaan dan keselamatan kesehatan pekerja.

4. **Kebutuhan dorongan dalam mencapai Tujuan.**

Berusahalah untuk merasakan keinginan untuk mendorong diri sendiri untuk menyerahkan semua kecerdasan, bakat, potensi, dan keterampilan Anda. Proses Implementasi in-house akan dilakukan sebagai bagian dari pelatihan.

5. **Kebutuhan akan Penghargaan.**

Sebuah pertanyaan yang disebut sebagai nilai dasar Kemampuan seperti syarat untuk bersyukur Amati bagaimana kinerja para pemimpin dan rekan kerja.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang terbentuk dan terciptanya kondisi proses yang dilalui melalui serangkaian perilaku yang mana nilai-nilai ketaatan ketertiban, keteraturan dan kepatuhan ditunjukkan oleh seseorang. Karena pada diri seseorang tersebut sudah menyatu atau tertanam maka beban yang ada tidak akan dirasakan sehingga dapat disikapi, bahkan jika tidak ada beban tersebut maka seseorang akan merasa tidak akan lazim. Perilaku dalam kehidupan telah menjadi nilai-nilai kepatuhan. Binaan melalui pendidikan, keluarga atau pengalaman kerja menjadi proses untuk terciptanya sikap dan perilaku seseorang sehingga menjadi keteladanan pada lingkungannya. Disiplin akan menjadikan diri seseorang sehingga akan mengetahui mana sesuatu hal yang harus dikerjakan dengan wajib dan tidak boleh dilakukan (Syafrina, 2017).

Syafrina (2017) berpendapat bahwa sikap mental, sikap kelakuan dan pemahaman merupakan pembagian dari tiga aspek dari disiplin dimana sikap taat dan tertib dari pengembangan atas latihan umumnya disebut sikap mental. Kesanggupan hati, cermat dan mentaati suatu hal yang diwajibkan disebut sebagai sikap kelakuan. Kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati norma-norma yang berlaku dalam peraturan perusahaan merupakan hal kedisiplinan. Dari berbagai uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya bagi suatu organisasi disiplin menjadi suatu hal penting sebagai alat atau sarana yang eksistensinya harus dipertahankan karena dengan adanya disiplin yang tinggi maka setiap bawahan atau karyawan yang ada dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan sesuai

dengan rencana bahkan peraturan kepegawaian dapat (Nugraheni & Rahmayanti, 2016).

Sutrisno (2019) berpendapat bahwasanya sikap hormat terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan oleh karyawan dapat disesuaikan dengan secara sukarela adalah bentuk dari disiplin kerja.

Arief dan Suwanto (2020) menyatakan bahwa menerapkan atau menjalankan ketentuan maupun peraturan adalah bentuk disiplin kerja yang diusahakan oleh manajemen organisasi perusahaan untuk diterapkan maupun dijalankan oleh karyawanm tanpa terkecuali.

Rivai (Jalil, 2018) mengatakan bahwa kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati norma-norma sosial yang berlaku merupakan bentuk kedisiplinan dan unumnya manajer menjadikannya sebagai alat ukur dalam upaya mengubah perilaku karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya peraturan merupakan sikap disiplin yang telah dibuat dalam sebuah organisasi perusahaan dan harus dilaksanakan serta dipatuhi oleh semua karyawan disemua level dan dengan sukarela harus dijalankan. Dalam suatu organisasi semakin tinggi disiplinnya maka pencapaian perusahaan akan semakin tinggi pula yang diperolehnya.

2.1.2.2. Jenis Disiplin

Menciptakan suatu kondisi yang tertib, teratur dan dilaksanakannya pekerjaan sesuai rencana merupakan tujuan dasar disiplin kerja agar dapat terealisasi tujuan perusahaan. Manajemen yang melaksanakan pekerjaan dan menegakkan kedisiplinan secara terus menerus bermaksud untuk memotivasi para pegawai

karena ada sanksi yang diterapkan jika dilanggar sehingga dilaksanakan dengan baik.

Menurut Arief & Suwanto (2020), tujuan dilaksanakan disiplin kerja adalah :

a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif

Pegawai yang memiliki sikap kendali yang positif tentunya diharapkan dalam sebuah organisasi sehingga dirinya akan selalu berusaha untuk disiplin tanpa ada aturan yang dianggapnya pemaksaan dan sadar sehingga kualitas produk diperoleh tanpa atasan yang memberi banyak peraturan.

b. Pengendalian kerja.

Standar dan tata tertib yang merupakan pengendalian kerja oleh perusahaan atau organisasi bertujuan untuk keefektifan dan kesesuaian pekerja dengan tujuan yang telah ditentukan.

c. Perbaikan sikap

Pelatihan, orientasi, sanksi yang diberlakukan dan tindakan-tindakan yang dibuat dan diterapkan kepada karyawan diharapkan dapat memperbaiki dan merubah sikap karyawan.

d. Mewujudkan kemampuan kerja pegawai dengan memperbaiki efektivitas dalam rangka mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Hertatik dalam (Pramularso, 2017) menyatakan bahwa disiplin kerna terdapat berbagai jenis. Diantaranya ada 5 jenis yakni:

1. Disiplin Diri

Diri sendiri mengembangkan sikap disiplin dan dikontrol. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab pribadi yang muncul berupa manifestasi

dan aktualisasi yang berarti menerima dan mengakui diluar dirinya berupa nilai-nilai.

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah rasa patuh dan taat serta tunduknya kelompok dalam organisasi akan perintah, ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta dapat mengendalikan diri dari kepentingan atau dorongan dalam upaya mencapai tujuan dan cita-cita tertentu, serta memelihara organisasi yang stabil dalam menjalankan standar.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin untuk mendorong dan bertujuan pada karyawan agar menaati dan berdisiplin dengan berbagai standar serta ketetapan peraturan.

4. Disiplin Korektif

Suatu upaya untuk menindak dan memperbaiki karyawan yang melakukan pelanggaran atas aturan yang berlaku merupakan bentuk definisi dari disiplin kolektif.

5. Disiplin Progresif

Pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang merupakan disiplin progresif.

2.1.2.3. Indikator Disiplin

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja

Karyawan yang memiliki disiplin kerja umumnya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan hal ini dapat dijadikan penilaian indikator dasar terhadap kinerja karyawan.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pedoman kerja yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan berupa pedoman dan prosedur umumnya tidak akan dilanggar dan dilalaikan oleh karyawan yang memiliki ketaatan.

3. Tanggungjawab berupa hasil kerja yang sesuai dengan prosedur berupa hasil dari ketaatan pada standar kerja karyawan dan hal tersebut senantiasa diselesaikan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan dengan kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, teliti dan penuh dengan perhitungan dalam bekerja, serta selalu memanfaatkan dengan cara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Tindakan yang tidak sopan ke pelanggan umumnya ada juga beberapa karyawan yang melakukannya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas, sehingga disiplin kerja karyawan yang dilihat dari ketidak etisan tersebut terjadi.

Fadillah dan Sulastini, (2017) mengemukakan disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja, yaitu :

1. Ketepatan waktu

Karyawan yang dikatakan disiplin merupakan karyawan yang saat datang bekerja, istirahat dan pulang kantor secara tepat waktu, tertib dan teratur.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Disiplin kerja yang baik juga dapat dikatakan jika karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut memiliki rasa secara berhati-hati saat menggunakan peralatan kantor sehingga kerusakan atas peralatan tersebut dapat terhindar.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Tugas yang senantiasa diselesaikan karyawan berdasarkan beban kepadanya dengan tanggungjawab penuh dan sesuai prosedur hasil kerjanya dapat pula dikatakan karyawan tersebut memiliki kedisiplinan kerja.

4. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Cermin yang disiplin kerja tinggi juga karyawan yang pada saat kerja menggunakan seragam kantor, membuat ijin bila tidak masuk kerja, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas dan itu adalah peraturan kantor yang ditaatinya.

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.1.3. Pengalaman Kerja

2.1.3.1. Definisi Pengalaman Kerja

Menurut (Harlina & Bachri, 2019) pengalaman kerja adalah bentuk tindakan seseorang yang dilaksanakannya dan diperolehnya sehingga menunjukkan waktu berapa lama seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan baik. Berbagai jenis bentuk jabatan juga merupakan pengalaman kerja yang pernah ditempati dan diperoleh seseorang.

Keahlian yang dimiliki karyawan juga disesuaikan dengan pengalaman kerja yang diperolehnya selama bekerja. Menurut (Henny, 2019) keahlian serta pemahaman yang dimiliki karyawan atau telah dikuasainya untuk menjalankan pekerjaannya dengan bagus dan benar merupakan pengalaman kerja.

Suatu keahlian yang diperoleh dan dipegang karyawan itu sendiri dari organisasinya dan kemahiran yang karyawan kuasai dalam melaksanakan tugas yang dibebankannya merupakan bentuk pengalaman kerja (Romauli Situmeang, 2017).

Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja merupakan keahlian serta pemahaman berupa tahapan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat diukur dengan kinerja yang dilakukannya berdasarkan target yang telah ditentukan.

Kinerja yang baik diharapkan dapat diberikan oleh karyawan dengan pengalaman kerja yang sebelumnya diperoleh. Semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh karyawan tentu akan semakin besar pula kemahirannya saat melaksanakan tugas yang ditargetkannya serata perilaku dan pola pikir dapat

dimiliki saat akan menggapai tujuan. Dengan adanya pengalaman kerja maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam menjalankan pekerjaannya tanpa harus kebingungan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu dan konsisten dengan memilih karyawan sesuai dengan pekerjaannya dan pengalaman yang diperoleh sebelumnya untuk mencapai target kerja.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Handoko (2016) menjabarkan faktor pengalaman kerja diantaranya:

1. Sikap dan harapan akan tanggung jawab dan wewenang
2. Keterampilan kritis dan manipulatif untuk mencapai keterampilan kritis dan analitis.
3. Teknologi dan kapabilitas, untuk mengevaluasi kapabilitas dan kinerja kerajinan tangan.

Agustina Simanjuntak (2022) menjelaskan bahwa, saat ini pengalaman kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi tolak ukur dan ini merupakan hal yang sangat penting diketahui. Seperti pembahasan tentang pengalaman kerja diatas yang dapat disimpulkan kompetensi seseorang karyawan dapat diukur dengan pengalaman kerja yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaannya. Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya pengalaman kerja mengingat hal tersebut sangat penting yakni waktu periode yang ditempuh selama ini, aktualisasi, saluran, dan pekerjaan serta hasil akhir. Dibawah ini dapat difenisikan sebagai berikut:

1. Waktu Yang Ditempuh

Waktu yang dihabiskan karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat membuat karyawan akan semakin memiliki pengalaman kerja kerasah yang efektif dan efisien. Dan jika semakin lama dimilikinya maka akan semakin baik.

2. Saluran Jenis

Tugas yang dilakukan karyawan dan banyaknya jenis pekerjaan akan membuat karyawan memiliki pengalaman kerja yang lebih baik.

3. Aktualisasi

Pengaktualisasi dilapangan atas pekerjaannya dengan sikap yang baik serta menerima segala tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan tanpa ada rasa pemaksaan akan membuat karyawab lebih memiliki pengalaman kerja sehingga arah positif dapat diperoleh diri karyawan.

4. Hasil Akhir

Beberapa pengalaman kerja yang dikuasai karyawan akan dapat membantunya dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dibidangnya.

2.1.3.3.Indikator Pengalaman Kerja

Menurut (pitryani & Halim, 2020: 62) bahwa indikator pengalaman kerja dibagi menjadi :

1. Lama Bekerja

Indikator yang menjadi tolak ukur karyawan merupakan lamanya seseorang dalam bekerja sehingga memahami dan mengerti tugas -tugas serta struktur bekerja dibandingkan dengan seseorang yang memiliki pengalaman kerja

singkat, seseorang yang memiliki pengalaman kerja akan mudah dengan paham struktur pekerjaannya.

2. Tingkat skill & wawasan

Skil dan wawasan mengacu pada kemampuan tingkatan tahap yang digunakan sebagai alat ukur saat melakukan pekerjaan dan kemampuan berpikir seseorang karyawan secara rasional diberikan padanya.

3. Tingkat penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki tingkat penguasaan terhadap peralatan yang digunakannya saat berkeja menjadikannya untuk lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dengan tingginya penguasaan yang diperoleh dari pengalaman membuatnya akan lebih mudah dalam bekerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi. Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021: 842).

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi. Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas (Jufrizen, Fadilla Puspita Hadi, 2021: 38).

Pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya untuk jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan ruang lingkup nilai atau standar tertentu yang ditetapkan dalam suatu organisasi disebut sebagai kinerja mereka (Efrinawati, Yusup Suarni, Norawati Supardi, 2022: 2684).

Dengan menyelesaikannya, Anda ingin menemukan kemampuan Anda. kewajiban untuk menyelesaikan. Tingkat pencapaian Anda tersirat oleh kinerja Anda. upaya berkelanjutan untuk mencapai tujuan, ambisi, dan visi Sebagaimana dinyatakan dalam strategi strategis organisasi, misi (Harahap & Triyatayasa, 2020: 122).

Keahlian pekerja merupakan pengetahuan khusus yang digunakan pekerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Target Seperti yang diantisipasi, hasilnya terhubung. eksekusi Untuk mengawasi kinerja staf, itu beroperasi secara berurutan. jika penilaian Tugas karyawan harus lebih menuntut daripada kinerjanya, dan penting untuk memperhatikan agensi untuk mendapatkan penilaian kinerja karyawan yang menguntungkan (Farisi et a.,, 2020: 18).

2.1.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Jufrizen, Fadilla Puspita, 2021: 38) menyampaikan teori kinerja karyawan, mereka juga menyertakan penjelasan tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Juga termasuk faktor-faktor yang relevan diantaranya yakni :

1. Keahlian.
2. Teknologi.
3. Energi.

4. Kompensasi.
5. Kejelasan akan tujuan.
6. Serta keamanan.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Dwianto, 2019: 214) indicator-indikator yang terdapat dalam kinerja adalah :

1. Kualitas, atau derajat output berdasarkan barometer, yang dianggap mewakili pencapaian akurasi, keterampilan, presisi, dan hasil.
2. Kapasitas keluaran berdasarkan kuantitas, atau waktu kerja, yang intinya adalah seberapa cepat pekerjaan itu selesai.
3. Pelaksanaan pekerjaan, atau tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tugas tertentu.
4. Tanggung jawab, atau hasil dari penggunaan hak, kewajiban, dan kekuasaan seseorang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan peneliti dalam membuat penelitian yang berkaitan dengan variabel tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini, dan peneliti ini juga mengadopsi atau mengambil berbagai teori serta membandingkannya dengan hasil penelitian ini nantinya.:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

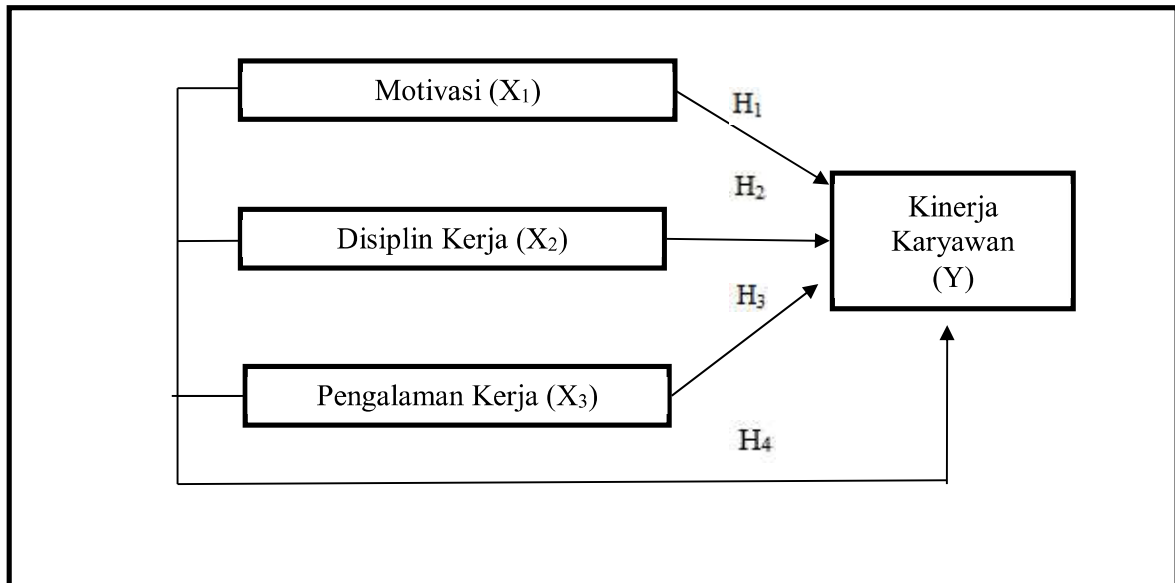
| No. | Nama peneliti | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|-----|------------------------------|---|-----------------------------------|---|
| 1. | (Hellen & Wasiman, 2020) | Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai Di Pt Cendana Han Wijaya | Regresi Linear berganda | Variabel Motivasi Berdampak Positif serta Signifikan Pada Kinerja Pegawai |
| 2. | (Manikottama & Hubeis, 2019) | Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi | Structural Equation Model (SEM) | Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3. | (Asmalah et al., 2021) | Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireunde | Analisis Regresi Linier Sederhana | Komunikasi dan Motivasi dilihat dari Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel atau (99,270 > 2,690), hal ini juga diperkuat dengan ρ value < Sig. |
| 4. | (Sembiring & Marbun, 2021) | Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN | Analisis Regresi Linier Berganda | pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara |
| 5. | (Hermanto & Suhardi, 2021) | Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Graha Dwi Perkasa | Analisis Regresi Linier Berganda | Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graha Dwi Perkasa |

| | | | | |
|----|-----------------------------|--|----------------------------------|--|
| 6. | (Dewi & Suhardi, 2021) | Pengaruh Disiplin, Etika Kerja Dan lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan pt Sentosa Prima Utama | Analisis Regresi Linier Berganda | Disiplin , etika kerja, dan lingkungan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentosa Prima Utama. |
| 7. | (Eka, 2021) | Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Kantor Pusat Jakarta Selatan | Analisis Regresi Linier Berganda | PT. Mega Finance yang berada di Kantor Pusat Jakarta Selatan kinerja karyawannya secara simultan dapat dipengaruhi dengan motivasi dan disiplin karyawannya. |
| 8. | (Harahap & Tirtayasa, 2020) | Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kuala Namu kinerja karyawannya dapat dipengaruhi dengan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin |

Sumber : Peneliti, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

(Sujarweni, 2020) mengklaim bahwa ide-ide yang dikumpulkan dengan pendapat yang dianggap setara dengan penelitian yang dilihat sebelumnya digunakan untuk menggambarkan kerangka berpikir. 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 secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.
- H₂ : Disiplin mampu untuk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa
- H₃ : Pengalaman kerja mampu untuk berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.
- H₄ : Motivasi, disiplin, pengalaman kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zeng Guang Fa.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk mengidentifikasi hubungan kausal transaksi. Jenis penyelidikan ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan metodis untuk menemukan bukti, menurut pernyataan investigasi. Teknik survei adalah prosedur yang melibatkan pemungutan suara, analisis, dan penggantian dalam kaitannya dengan tujuan survei. Metode penelitian adalah suatu pendekatan ilmiah terhadap pengumpulan informasi yang memiliki maksud dan tujuan yang jelas.

3.2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah replikasi karena penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh orang lain dan yang menjadi pembedanya adalah objek dan tahun penelitian. Penelitian ini juga menggunakan berbagai teori teori yang sudah ada sehingga dikatakan valid replikasi. Penelitian rekplikasi merupakan masalah penelitian yang dijawab sama dengan sebelumnya dan dirancang oleh peneliti sebelumnya (Adminrji, 2021).

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan adalah PT Zeng Guang Fa yang beralamat di Komp. Palm View Town House Blok A No.08, Batam Kota, Riau Kepulauan.

Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu selama 1 semester atau selama 5 bulan yang dimulai pada September 2022 hingga bulan Januari 2023. Untuk lebih memudahkan lagi memahami periode waktu tersebut maka peneliti menyusun dalam bentuk tabel seperti ini :

Tabel 3.1 Periode Penelitian

| Kegiatan | Tahun 2022 | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|------------|---|-----|---|---|---|-----|---|-----|---|-----|---|---|---|
| | Sept | | Okt | | | | Nov | | Des | | Jan | | | |
| | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| Pengajuan Judul Penelitian | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Tinjauan Pustaka | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Metodologi Penelitian | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | |
| Pengolahan Data Penelitian | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | |
| Penyelesaian Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

Sumber : Peneliti 2022

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi mengacu pada kumpulan orang di tempat dan periode tertentu yang memiliki ciri-ciri tertentu (Sudaryono 2018: 173). Porsi populasi yang peneliti pilih untuk diprediksi dan dijelaskan dapat memiliki kendala dan dipilih karena berbagai alasan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 165 pekerja PT Zeng Guang Fa Batam.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Teknik penentuan besaran jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik slovin. Rumus yang digunakan dalam penentuan teknik ini adalah dimana penentuannya:

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

Rumus 3.1 Slovin

Keterangan:

n = sampel

N = populasi

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

$$n = 165 / (1 + (165 \times 0,0025))$$

$$n = 165 / (1 + 0,405)$$

$$n = 165 / 1,405$$

$$n = 117$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 117 orang karyawan yang ada dalam PT Zeng Guang Fa Batam.

3.4.3. Teknik *Sampling*

Teknik sampling yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian ini adalah menggunakan jenis *probability sampling*. *Probability sampling* teknik penentuan sampel dengan cara memberikan kesempatan setiap peluang yang ada pada anggota populasi penelitian untuk dijadikan sampel (Ghozali 2018). Dengan kata lainnya seluruh populasi diberikan kesempatan untuk dipilih menjadi sampel tanpa terkecuali namun bisa saja tidak akan terpilih untuk menjadi sampel mengingat terbatasnya jumlah sampel berdasarkan penentuan besarnya sampel.

3.5. Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber yang digunakan adalah data primer. Data primer yang diperoleh dari kuisisioner yang diajukan peneliti kepada setiap

responden yakni karyawan perusahaan dengan berbagai kriteria penilaian. Selain itu juga peneliti menggunakan data berupa sekunder yang peneliti peroleh dari sumber perusahaan tersebut.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode atau cara yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengumpulan datanya adalah dengan berbagai cara yaitu :

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner berupa pertanyaan tertulis kepada reponden untuk dijawab meruapakan pengumpulan data dari kuisisioner.

2. Observasi

data penelitian dapat diperoleh dengan melakukan observasi berupa pengamatan. Observasi merupakan data penelitian yang diperoleh dengan melakukan pengamatan secara langsung apa yang terjadi dalam objek penelitian sehingga dapat dikonfirmasi kepada responden yang bersangkutan sehingga dapat diambil kesimpulan.

3. Studi pustaka

Studi pustaka meruapakan metode pengumpulan data data dengan membaca buku-buku yang berkaitan dengan penelitian, selain itu juga diperoleh dari penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi rujukan.

Dalam metode pengumpulan data ini peneliti menggunakan bantuan aplikasi website yang ada digoogle seperti google form untuk penyebaran kuisisionernya sehingga akan lebih memudahkan peneliti dalam memperoleh data,

kemudian peneliti menggunakan skor untuk menganalisis jawaban sehingga menjadi data berupa angka seperti ini :

Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban Responden

| No | Pilihan | Kode | Skor |
|----|---------------------|------|------|
| 1 | Sangat Setuju | SS | 5 |
| 2 | Setuju | S | 4 |
| 3 | Ragu-ragu | N | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber : Peneliti 2022

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1. Motivasi (X_1)

Motivasi kerja adalah keadaan di mana seseorang didorong, dirangsang, atau tergerak untuk melakukan kegiatan yang ditugaskan kepada mereka di tempat kerja untuk memenuhi tujuan organisasi (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021: 842). Indikator motivasi yang ada didalam pengujian ini dikutip dari (Nababan & Siagian, 2020: 159) yakni :

1. Kebutuhan Fisik.
2. Kebutuhan Sosial.
3. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.
4. Kebutuhan dorongan dalam mencapai Tujuan.
5. Kebutuhan akan Penghargaan.

3.7.2. Disiplin (X_2)

Menurut Sutrisno (2019), berpendapat bahwasanya sikap hormat terhadap ketetapan dan peraturan perusahaan oleh karyawan dapat disesuaikan dengan secara

sukarela adalah bentuk dari disiplin kerja. Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja .
2. Ketaatan pada peraturan kerja.
3. Ketaatan pada standar kerja.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi.
5. Bekerja etis

3.7.3. Pengalaman Kerja (X₃)

Menurut (Harlina & Bachri, 2019) pengalaman kerja adalah bentuk tindakan seseorang yang dilaksanakannya dan diperolehnya sehingga menunjukkan waktu berapa lama seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan benar dan baik. Menurut (pitryani & Halim, 2020: 62) bahwa indikator pengalaman kerja dibagi menjadi :

1. Lama Bekerja.
2. Tingkat skill & wawasan.
3. Tingkat penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan.

3.7.4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah ukuran yang dapat digunakan dalam kaitannya dengan pengukuran kinerja tugas atau kinerja organisasi. Ini dapat digunakan untuk membandingkan tanggung jawab yang ditawarkan oleh suatu organisasi dalam periode waktu tertentu sebagai akibat dari pelaksanaan tugas (Jufrizen, Tiara Safani Sitorus, 2021: 842). Menurut (Dwianto, 2019: 214) indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja adalah :

1. Kualitas, atau derajat output berdasarkan barometer, yang dianggap mewakili pencapaian akurasi, keterampilan, presisi, dan hasil.
2. Kapasitas keluaran berdasarkan kuantitas, atau waktu kerja, yang intinya adalah seberapa cepat pekerjaan itu selesai.
3. Pelaksanaan pekerjaan, atau tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan tugas tertentu.
4. Tanggung jawab, atau hasil dari penggunaan hak, kewajiban, dan kekuasaan seseorang.

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1. Statistik Deskriptif

Statistik analisis deskriptif merupakan teknik analisis berupa metode yang digunakan peneliti untuk memberikan gambaran data-data penelitian yang disajikan sesuai dari responden namun pada analisis ini tidak dapat diambil kesimpulan. Data yang telah peneliti peroleh nantinya akan dijabarkan dan dijelaskan angkanya sehingga dapat diketahui nilai variabel. Berikut ini adalah rumusnya untuk dapat menjabarkannya:

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

Rumus 3.2 Rentang Sekala Statistik Deskriptif

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jawaban setiap item berdasarkan jumlah

RS = rentang skala

$$RS = \frac{117(5-1)}{5}$$

$$RS = 93$$

Setelah menentukan nilai rentang skala (RS) maka dapat membuatnya dalam bentuk tabel dan disesuaikan dengan skor positif dan ditambah dengan nilai sampel yang sudah ditentukan yakni 117 responden. Adapun tabelnya adalah sebagai berikut ini :

Rumus 3.3 Rentang Skala

| No | Skor | Skor Positif |
|----|-----------|----------------------------|
| 1 | 117 - 210 | Sangat Sangat Tidak Setuju |
| 2 | 211 - 304 | Tidak Setuju |
| 3 | 305- 398 | Ragu-Ragu |
| 4 | 399- 492 | Setuju |
| 5 | 493 – 586 | Sangat Setuju |

Sumber: Hasil olah Data, 2022

3.8.2. Uji Validitas

Tujuan dari tes ini adalah untuk memastikan bahwa item pertanyaan yang digunakan dapat diandalkan. Jika suatu objek dapat diukur secara akurat, itu dianggap sah. *Korelasi Person Product Moment*, yang mengkorelasikan skor setiap item dengan skor keseluruhan yang dihasilkan dengan menambahkan skor item instrumen, dapat digunakan untuk melaksanakan tes ini. Namun dalam pada pengujian ini harus terlebih dahulu menentukan nilai perbandingan r-tabel, nilai r-tabel dalam penelitian ini sesuai dengan sampel adalah $df = n-3$, yaitu $df = 117-3 = 114$ dengan taraf signifikan 0.05%. Sehingga r tabel dalam penelitian ini sebesar **0.153**. adapun keputusan valid atau tidaknya setiap item pertanyaan kuisisioner adalah sebagai berikut ini :

1. Item kuisisioner dikatakan valid jika nilai r hitung > dari r tabel.
2. Item kuisisioner dikatakan tidak valid jika nilai r hitung > dari r tabel.

3.8.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan teknik pengujian yang digunakan untuk melihat apakah item kusioner yang diajukan kepada responden mengandung unsur reliabel atau tidak (Ghozali, 2018). Penelitian yang baik jika dalam unsur kuisiornya seluruhnya reliabel. Dalam menentukan apakah terdapat reibel atau tidak dengan membandingkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh dengan nilai 0.6 sesuai dengan ketentuan. Keputusan reliabel atau tidak adalah sebagai berikut ini :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 maka dikatakan reliabilitas.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 maka dikatakan tidak reliabilitas.

3.8.4. Uji Asumsi Klasik

3.8.4.1. Uji Nomalitas

Uji normalitas merupakan teknik pengujian suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (Ghozali 2018). Pengujian normalitas untuk melihat data tersebar dengan normal atau tidak dapat dilihat dengan analisis *one kolmogrov-smirnov*. Kemudian melihat nilai yang ada dan dibandingkan dengan ketentuan 0.05. Kriteria dalam pengambilan keputusan ini adalah :

1. Jika nilai hitung *one kolmogrov-smirnov* signifikansinya > 0.05 , maka dikatakan normal.
2. Jika nilai hitung *one kolmogrov-smirnov* signifikansinya < 0.05 , maka dikatakan tidak normal.

3.8.4.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi (Sri & Herenzus, 2020). Model regresi dalam penelitian dikatakan mengalami masalah multikolinearitas jika terdapat korelasi antara variabel. Pengujian multikolinearitas ini dapat dilihat dengan menganalisis dan memperhatikan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Penentuan pengujian ini adalah sebagai berikut ini :

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

3.8.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan sebagai pengujian apakah Terjadinya kesamaan varians residual selama periode pengamatan dinilai menggunakan teknik ini (Sri & Herenzus, 2020). Penelitian yang baik jika tidak ditemukannya unsur heteroskedastisitas. Penentuan pengambilan keputusan apakah dalam penelitian terjadi masalah atau tidak adalah jika pada hasil SPSS ditemukan nilai signifikansi lebih besar dari ketentuan 0,05 maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwasanya tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Namun apabila pada hasil SPSS ditemukan nilai signifikansi lebih kecil dari ketentuan 0,05 maka dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwasanya telah terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.8.5. Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini untuk menguji korelasi dapat dilihat dengan menggunakan arah hubungan. Pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut ini :

1. Jika nilai koefisien 0 sampai dengan 1 maka terdapat hubungan positif antara variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai koefisien 0 sampai dengan -1 maka terdapat hubungan negatif antara variabel X terhadap variabel Y.
3. Jika nilai koefisien 0 maka tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap Y.

3.8.6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh dan keterkaitan antara variabel independen dengan variabel dependen yang dijadikan pengujian (Ghozali, 2018). Berdasarkan pengujian ini nantinya dapat dijelaskan seberapa besar pengaruhnya jika variabel lain juga tidak mengalami perubahan. Pengujian ini dapat digunakan rumus persamaan seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

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 : Disiplin

X_3 : Pengalaman Kerja

E : *Error term*

3.9. Uji Hipotesis

3.9.1. Analisis Determinasi (R^2)

Analisis pengujian determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel terikat di penelitian dapat dipengaruhi dengan adanya berbagai variabel dependen dalam bentuk persentase sehingga dapat diambil kesimpulan dan menjadi acuan pada peneliti selanjutnya (Ghozali 2018). Analisis determinasi merupakan pengujian yang digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen seluruhnya sehingga memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen dalam bentuk persentase. Pengujian ini dilihat dengan menggunakan nilai determinasi atau R^2 .

3.9.2. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) merupakan teknik analisis untuk menjawab hipotesis yang ada secara sendiri-sendiri (Ghozali, 2018). Atau dengan kata lainnya menguji hubungan antara variabel independen dengan dependen apakah terdapat pengaruh atau tidak. Pengujian ini digunakan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yang ada. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut ini :

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

Rumus 3.5 T tabel

Dengan demikian T tabel pada penelitian ini adalah :

$t \text{ tabel} = (0.05/2; 117-3-1 \text{ atau } df \text{ nilai residual})$

$t \text{ tabel} = (0.025; 113)$

$t \text{ tabel} = 1,981$

Dalam pengambilan keputusan apakah terjadi hubungan secara parsial pada variabel penelitian maka digunakan perbandingan hasil dari SPSS dengan hasil ketentuan. Ketentuannya adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ketentuan dan didukung dengan nilai signifikansi probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel X secara parsial dapat berpengaruh terhadap variabel Y. Namun apabila nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel ketentuan dan didukung dengan nilai signifikansi probabilitas lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel X secara parsial tidak dapat berpengaruh terhadap variabel Y.

3.9.3. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) merupakan teknik analisis pengujian yang dilakukan untuk melihat semua variabel independen yang dijadikan penelitian secara bersamaan apakah berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali 2016). Teknik pengujian yang dilakukan ini dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel sesuai dengan sampel dan ketentuan. Terlebih dahulu harus menentukan nilai F tabel. Untuk menentukannya dapat digunakan dengan rumus seperti berikut :

$$\begin{array}{l} df1 = k - 1 \\ df2 = n - k \end{array}$$

Rumus 3.6 F Tabel

Sehingga ($df1$; $df2$)

ket:

n = total data variabel

k = total variabel

maka,

$$df1 = 3 - 1$$

$$df2 = 117 - 3$$

sehingga F tabel (2; 116) = **3,07**

Pengambilan keputusan pada pengujian simultan ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang menjadi patokannya. Adapun kriterianya adalah sebagai berikut ini :

1. Dalam penelitian dapat dikatakan secara simultan jika variabel X seluruhnya memiliki pengaruh terhadap Y dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dan juga didukung dengan nilai probabilitas atau signifikansinya lebih kecil dari 0.05
2. Dalam penelitian dapat dikatakan secara simultan jika variabel X seluruhnya tidak memiliki pengaruh terhadap Y dengan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel. Dan juga didukung dengan nilai probabilitas atau signifikansinya lebih besar dari 0.05.