

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BATAM HILLS GOLF RESORT**

SKRIPSI



Oleh :

Elida Maryaty Siregar

190910219

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

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BATAM HILLS GOLF RESORT**

SKRIPSI

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



Oleh :

Elida Maryaty Siregar

190910219

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Elida Maryaty Siregar
NPM : 190910219
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam Hills Golf Resort” adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 16 Januari 2023



Elida Maryaty Siregar

190910219

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BATAM HILLS GOLF RESORT**

SKRIPSI

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

Oleh:

**Elida Maryaty Siregar
190910219**

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

Batam, 16 Januari 2023



M. Khoiri, S.pd., M.pd.

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Jika dibandingkan dengan faktor sumber daya lainnya seperti uang dan teknologi, sumber daya manusia merupakan mayoritas dari sebuah perusahaan. menurunnya motivasi karyawan, pentingnya disiplin dalam bekerja dan budaya organisasi yang lemah terhadap nilai dan kebijakan perusahaan. Tujuan yang ingin dicapai ialah guna tau pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi simultan akan kinerja karyawan Batam Hills Golf Resort. Peneliti mempergunakan riset kuantitatif dengan populasi penelitian ini berjumlah 130 orang bekerja di Batam Hills Golf Resort. Strategi sampel dipergunakan diriset ini ialah sampling jenuh. Kuesioner dapat dipergunakan peneliti mengumpulkan informasi tentang sikap, keyakinan, nilai, pikiran, perasaan, dan perilaku responden. Sampling jenuh ialah metode pengambilan sampel dimana diambil dari semua populasi dipergunakan. Nilai signifikan Motivasi senilai 0,019, t hitungnya senilai 2,370, serta t tabel senilai 1,979. maka nilai 2,370 lebih besar dari 1,979, motivasi berpengaruh akan Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja signifikansi 0,005, t hitungnya 2,879 dan t tabel 1,979. Sehingga nilai 2,879 lebih besar dari 1,979, disiplin kerja berpengaruh akan kinerja karyawan. Budaya organisasi ialah signifikansi 0,000, t hitungnya 5,402 dan t tabel 1,979. Sehingga nilai 5,402 lebih besar dari 1,979. Budaya organisasi berpengaruh akan Kinerja Karyawan. Uji ini didapatkan nilai f hitung yang besarnya 37,063, dengan tabel F besarnya 2,68. Pada pengujian ini diperoleh keterkaitannya. F hitung F tabel, serta sig senilai 0,000 0,05. Nilai R square sebesar 0,456.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin kerja; Motivasi; Karyawan; Kinerja.

ABSTRACT

When compared to other resource factors such as money and technology, human resources make up the majority of a company. declining employee motivation, the importance of discipline at work and a weak organizational culture against company values and policies. The objective to be achieved is to know the effect of work motivation, work discipline, simultaneous organizational culture on the performance of employees of Batam Hills Golf Resort. Researchers used quantitative research with a population of 130 people working at Batam Hills Golf Resort. The sample strategy used in this research is saturated sampling. Questionnaires can be used by researchers to collect information about the attitudes, beliefs, values, thoughts, feelings, and behavior of respondents. The significant value of Motivation is 0.019, the t count is 2.370, and the t table is 1.979. then the value of 2.370 is greater than 1.979, motivation affects employee performance. Work Discipline significance 0.005, t count is 2.879 and t table is 1.979. So that the value of 2.879 is greater than 1.979, work discipline affects employee performance. Organizational culture is significance 0.000, t count 5.402 and t table 1.979. So that the value of 5.402 is greater than 1.979. Organizational culture affects employee performance. This test obtained a calculated f value of 37.063, with an F table of 2.68. In this test, the relationship is obtained. F count F table, and sig worth 0.000 0.05. The R square value is 0.456.

Keywords: Organizational Culture; Work Discipline; Motivation; Employees; Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, 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 terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putra Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putra Batam
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak M. Khoiri, S.pd., M.pd. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. PT Batam Hills Golf Ressorst yang turut membantu dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan proposal.
7. Kedua Orang tua tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat, dukungan, semangat.
8. Sahabat peneliti: Ewa, Dola, Yosefin, kak angelina yang memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan proposal penelitian sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
9. Para responden yang telah meluangkan waktunya dalam mengisi kuisioner

Semoga Tuhan yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu melindungi senantiasa. Amin.

Batam, 16 Januari 2023

Elida Maryaty Siregar

190910219



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

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	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi	10
2.1.1.3 Indikator Motivasi	10
2.1.2 Disiplin Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	13
2.1.3 Budaya Organisasi	14

2.1.3.1	Pengertian Budaya Organisasi	14
2.1.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	15
2.1.3.3	Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.1.4	Kinerja Karyawan	18
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.4.2	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.1.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.2	Penelitian Terdahulu	21
2.3	Kerangka Pemikiran.....	26
2.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3.4	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.4	Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN		30
3.1	Jenis Penelitian.....	30
3.2	Sifat Penelitian	30
3.3	Lokasi Dan Periode Penelitian	30
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	30
3.3.2	Periode Penelitian.....	30
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	31
3.4.3	Teknik Sampling	32
3.5	Sumber data.....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	33
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.7.1	Independen Variabel (variabel bebas).....	34
3.7.2	Dependent Variabel (variabel terikat).....	34
3.8	Metode Analisis Data.....	36
3.8.1	Analisis Deskriptif	36
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	37
3.8.2.1	Uji Validitas Data.....	37

3.8.2.2 Uji Reliabilitas	38
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	39
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	39
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	40
3.8.4 Uji Pengaruh.....	40
3.8.4.1 Uji Regresi Linier Berganda	40
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	41
3.9 Uji Hipotesis.....	41
3.9.1 Uji T (Uji Parsial).....	41
3.9.2 Uji F (Uji Simultan)	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	44
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.2.1 Karakteristik Responden Bersumberkan Jenis Kelamin	45
4.2.2 Karakteristik Responden Bersumberkan Usia	46
4.2.3 Karakteristik Responden Bersumberkan Lama Bekerja	46
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	47
4.3.1 Motivasi (X_1)	47
4.3.2 Disiplin Kerja (X_2)	48
4.3.3 Budaya Organisasi (X_3).....	49
4.3.4 Kinerja Karyawan (Y).....	50
4.4 Analisis Data	51
4.4.1 Uji Instrumen	51
4.4.1.1 Uji Validitas	51
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	54
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	54
4.4.2.2 Uji Multikolonearitas	56
4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	57
4.5 Uji Pengaruh.....	58
4.5.1 Uji Analisis Linear Berganda.....	58
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi R^2	59
4.6 Pengujian Hipotesis.....	60

4.6.1 Uji T	60
4.6.2 Uji F	61
4.7 Pembahasan.....	62
4.7.1 Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.7.4 Pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan	63
4.8 Implikasi Penelitian.....	63
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Simpulan	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN	
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Rerangka Berpikir.....	26
Gambar 4. 1 Batam Hills Golf Resort	44
Gambar 4. 2 Grafik Histogram	55
Gambar 4. 3 Normal p-plot.....	55
Gambar 4. 4 Normal Scatterplot.....	57

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Batam Hills Golf Resort	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3. 1 Periode Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Skala Likert	33
Tabel 3. 3 Interpretasi Variabel Operasional Pengkajian.....	35
Tabel 3. 4 Rentang Skala.....	37
Tabel 4. 1 Koresponden Bersumberkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 2 Koresponden Bersumberkan Usia.....	46
Tabel 4. 3 Koresponden Bersumberkan Lamanya Bekerja	46
Tabel 4.4 Capaian <i>Questionnaire</i> Berhubungan X1	47
Tabel 4.5 Capaian <i>Questionnaire</i> Berhubungan X2	48
Tabel 4.6 Capaian <i>Questionnaire</i> Berhubungan X3	49
Tabel 4.7 Capaian <i>Questionnaire</i> Berhubungan Y	50
Tabel 4.8 Output Pengujian Validity X1	51
Tabel 4.9 Output Pengujian Validity X2	52
Tabel 4.10 Output Pengujian Validity X3	53
Tabel 4.11 Output Pengujian Validity Y	53
Tabel 4.12 Output Pengujian Reliability	54
Tabel 4.13 <i>Test K-S</i>	56
Tabel 4.14 Multikolinearitas Test.....	57
Tabel 4. 15 Pengujian Multiple Linear Analysis.....	58
Tabel 4.16 Pengujian R^2	59
Tabel 4.17 Test T X1 Pada Y	60
Tabel 4.18 Test T X2 Pada Y	60
Tabel 4.19 Test T X3 Pada Y	61
Tabel 4.20 Pengujian F.....	61

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	36
Rumus 3. 2 <i>Pearson Product Moment</i>	37
Rumus 3. 3 <i>Alpha Cronbach's</i>	38
Rumus 3. 4 Persamaan Regresi	40
Rumus 3. 5 T hitung	42
Rumus 3. 6 F-hitung	43



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebutan Sumber Daya Manusia biasanya merujuk terhadap orang-orang produktif nan berfungsi sebagai penggerak dalam suatu kelompok maupun organisasi. Terdapat beberapa fungsi dalam SDM salah satunya adalah fungsi aset. Hal-hal yang dibutuhkan dalam fungsi aset dapat berupa pengembangan keterampilan. Bila dibandingkan dengan faktor sumber daya lainnya semacam uang dan teknologi, sumber daya manusia yakni mayoritas dari sebuah perusahaan. Perihal ini betul sebab individu punya kontrol atas faktor-faktor lain.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia di organisasi lewat definisi yang berbeda ini, diikhtisarkan yakni mengelola sumber daya manusia memerlukan ilmu pengetahuan. Perihal ini pada akhirnya mengarah pada manajemen SDM. Manajemen sumber daya manusia sama dengan program aktivitas buat menarik, mengembangkan, mempertahankan dan memanfaatkan sumber daya manusia. Maka dari itu, diperlukannya kemampuan orang-orang yang bisa diandalkan dengan wawasannya, kreativitasnya, pengetahuannya serta dan visinya buat perusahaan.

Menurut (Anjaningrum dan Ristiana, 2022) Motivasi ialah proses psikologis yang menolong orang menggapai tujuannya serta dipengaruhi oleh aspek baik dari dalam maupun dari luar. Menurut (Arif et al., 2020) Karyawan yang disiplin ialah yang sadar serta mau mengikuti semua kebijakannya dan prosedurnya perusahaan. Menurut (Ali et al., 2022) Budaya kerja bisa

meningkatkan kinerjanya karyawan sebab meningkatkan motivasinya karyawan buat memberikan yang terbaik guna memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh perusahaannya. Menurut (Sudiby, 2021) Kinerja istilah yang dipakai buat mendeskripsikan sejauh manakah program kegiatannya ataupun kebijakannya sudah berhasil menggapai tujuannya, sasarannya, visinya, serta misinya perusahaan sebagaimana tertuang di awalan strategisnya. Peneliti mengeksplorasi bagaimana persepsi karyawan Batam Hills Golf Resort dalam perihal motivasi dan disiplin kerja serta budaya keorganisasian, dikaitkan mempengaruhi kinerja staf. Ketika organisasi memberikan motivasi, menjaga disiplin kerjanya, serta mempromosikan budaya organisasinya yang positif, karyawan melaksanakan pekerjaan serta tanggungjawabnya dengan antusiasnya. Perusahaan peroleh keuntungan sebab karyawan dalam menuntaskan kewajibannya bisa menggapai tujuan serta peroleh kinerja terbaik.

Di Jalan Diponegoro Kav. 24, Sei Temiang, adalah letak Batam Hills Golf Resort. Lapangan golf lampau dikenal sebagai Paradise Bay Golf Resort ini, sudah dilengkapi sejumlah sarana akan meningkatkan kenyamanan para pegolf. Sarana golf dan hiburan yang banyak ragamnya, saat ini Batam Hills Golf tujuan paling mewah di Kota Batam sebab banyak fasilitas golf dan rekreasinya. Selain lapangan golf yang memukau, Batam Hills Golf Resort juga menawarkan beberapa tempat wisata yang unik antara lain kereta gantung, bivak, kawasan tinggal, dan lapangan klub marina. Fasilitas olahraga lainnya yakni lapangan tenis luar ruangan, jalur jogging, lapangan squash, dan kolam renang.

Pada dasarnya tiap karyawan termotivasi dan bersemangat buat bekerja dengan baik sebab menginginkan atau mengharapkan lebih dari hasil kinerjanya. Bersumberkan wawancara yang dilakukan kepada sejumlah karyawan, sedang mengalami penurunan motivasi kerjanya. Pengamatan peneliti menampakkan yakni tak terdapatnya umpan balik yang antusias dari pegolf menjadi penyebab rendahnya motivasi karyawan. Ketika *caddy* memberikan layanan yang amat baik kepada pegolf namun cuma menerima tip sedikit, perihal ini diduga berdampak signifikan terhadap penurunan motivasi kerja. Motivasi karyawan yang rendah menyebabkan kinerja karyawannya menjadi rendah.

Supaya karyawan menaati seluruh aturan, organisasi mesti mengadopsikan pengembangan disiplin kerja lewat peraturan yang berlaku. Di Batam Hills Golf Resort, ada banyaknya masalah dengan disiplin kerja, beberapa di antaranya dianggap kian memburuk. Bersumberkan wawancara bersama Ibu Mimi selaku HRD menyebutkan terdapatnya beberapa karyawan yang tak mematuhi jam kerja perusahaan, baik pada jam kerja maupun jam istirahat, yakni salah satunya representatif penurunan disiplin kerja karyawan. Berikut ialah data absensi karyawan Batam Hills Golf Resort periode September 2021 - Agustus 2022.

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan Batam Hills Golf Resort
Periode September 2021 – Agustus 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				% Tidak Masuk	% Terlambat
		Sakit	AL	UL	Terlambat		
Sep-21	130	7	3	9	28	14,6%	21,5%
Okt-21	130	7	5	5	33	13,1%	25,4%
Nov-21	130	3	10	8	46	19,2%	35,4%
Des-21	130	9	38	6	56	50,9%	43,1%
Jan-22	130	10	25	4	59	38,1%	45,4%
Feb-22	130	18	5	2	57	19,2%	43,8%
Mar-22	130	15	11	5	61	23,8%	46,9%

Apr-22	130	4	9	7	58	18,4%	44,6%
Mei-22	130	4	40	7	62	39,2%	47,7%
Jun-22	130	11	7	6	63	22,6%	48,5%
Jul-22	130	7	14	11	66	24,6%	50,7%
Aug-22	130	19	7	9	69	26,9%	53,1%
RATA-RATA						23,55%	42,18%

Sumber : HRD Batam Hills Golf Resort

Bisa diperhatikan dari Tabel 1.1 persentase total karyawan Batam Hills Golf Resort tingkat persentase tak masuk paling tingginya 50,9% terjadi pada Desember 2021 yakni sakit 9 orang, *Annual Leave* 38 orang, *Unpaid Leave* 6 orang. Sebaliknya tingkatan persentase tak masuk paling rendahnya 13,1% terjadi pada Oktober 2021 yakni sakit 7 orang, *Annual Leave* 5 orang dan *Unpaid Leave* 5 orang. Tingkatan persentase terlambat paling tingginya 53,1% terjadi pada Agustus 2022 yakni 69 orang. Sedangkan tingkatan persentase terlambat paling rendahnya 21,5% terjadi pada September 2021 yakni 28 orang. Dengan demikian, bisa diikhtisarkan yakni karyawan Batam Hills Golf Resort masih kerap datang terlambat buat bekerja. Buat meningkatkan disiplin di antara semua karyawan, yang pula akan membantu menggapai kinerja yang optimal, karakternya pemimpin menjadi sangat penting.

Menurut pengamatan peneliti, permasalahan di Batam Hills Golf Resort ialah pemahaman karyawan yang terbatas terkait nilai dan norma organisasi, adanya budaya organisasi yang lemah. Lebih-lebih lagi masih banyak karyawan yang tak rukun dengan rekan kerjanya, masalah komunikasi dalam suatu organisasi bisa muncul di antara rekan kerja. Kesatu, yang menjadikan budaya perusahaan sebagai faktor penentu kinerja karyawan ialah masalah pribadi. Seorang *caddy* akan mengurangi koneksi jikalau memiliki masalah pribadi.

Karyawan yang memerlukannya mesti menjadi orang yang memulai percakapan. Ini ialah mengungkit-ungkit keburukan dalam budaya perusahaan, sebab karyawan akan memberdirikan gengsi bila masalah muncul. Kedua, kurangnya kolaborasi tim *maintenance* ialah masalah lain dengan budaya perusahaan. Karyawan berpendapat yakni sebab tiap bagian pekerjaan sudah dipisahkan, tiap karyawan cuma akan melakukan tugas-tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya. Pegawai yang berkontribusi pada pekerjaan yang sudah selesai akan melepas lelahnya tanpa merasa mesti membantu rekan kerjanya. Kolaborasi yang tak efektif dan kurangnya hubungan dalam komunikasi akan kinerja karyawan yang lebih rendah. Dalam situasi ini, perusahaan mesti mengawasi kinerjanya tiap karyawan buat memastikan yakni memenuhi kewajibannya.

Buat mempertahankan keberadaan perusahaan, karyawan mesti mengimplementasikan kebijakan manajemen. Kinerjanya karyawan bisa ditingkatkan dengan menekankan nilai motivasi kerja meningkatkan disiplin kerja karyawan serta budaya kerja perusahaan. Bersumber atas permasalahan yang tersedia, topik tersebut menarik bagi peneliti yakni **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Batam Hills Golf Resort”** menjadi judul penelitian yang peneliti lakukan.

1.2 Identifikasi Masalah

Bersumberkan pemecahan permasalahan nan diulas latar belakang kemudian dijabarkan permasalahannya yakni :

1. Menurunnya motivasi karyawan Batam Hills Golf Resort

2. Kurangnya kesadaran beberapa karyawan terkait pentingnya disiplin dalam bekerja.
3. Budaya organisasi yang lemah sebab kesadaran karyawan rendah akan komunikasi dan kolaborasi terhadap nilai dan kebijakan perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti mengelompokkan permasalahan yang ada secara ringkas. Batasan masalah menampakkan bagaimana riset ini konsisten dengan tujuannya serta masalah yang diteliti ataupun diperiksa. Batasan masalahnya ialah sebagai berikut:

1. Riset ini cuma melihat tingkat motivasi, disiplin kerja, budaya keorganisasian, dan kinerja karyawan Batam Hills Golf Resort.
2. Ada 130 karyawan Batam Hills Golf Resort menjadi responden.
3. Data penelitian periode September 2021- Agustus 2022 sesuai dengan jadwal kerja yang relevan.

1.4 Rumusan Masalah

Berbagai pertanyaan akan muncul sebagai akibat paparan latar belakang yang akan dipelajari. Dirumuskan masalah kajian, yakni:

1. Apakah motivasi berdampak atas performa staf Batam Hills Golf Resort ?
2. Apakah disiplin kerja signifikan terhadap performa staf di Batam Hills Golf Resort?
3. Apakah budaya keorganisasian signifikan terhadap performa staf di Batam Hills Golf Resort ?

4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi juga signifikan terhadap performa staf Batam Hills Golf Resort?

1.5 Tujuan Penelitian

Berikut maksud nan diperoleh melalui penelitian ini:

1. Buat mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja staf di Batam Hills Golf Resort.
2. Buat memperoleh data mengenai disiplin kerja terhadap kinerja staf di Batam Hills Golf Resort.
3. Buat mengetahui dampak budaya keorganisasian terhadap kinerja staf di Batam Hills Golf Resort.
4. Buat memperoleh dampak disiplin kerja, motivasi dan budaya organisasi sebagai simultan terhadap kinerja staf di Batam Hills Golf Resort.

1.6 Manfaat Penelitian

Bersumberkan penjabaran tujuan riset, maka penulis bisa mengkajikan manfaatnya riset yakni:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Kajian diperlukan bisa menambah pemahaman beserta ilmu terkhususnya dibidang SDM yang berkenaan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, serta budaya organisasi. Membantu perusahaan memahami bagaimana kinerja karyawan di perusahaan, sehingga bisa dijadikannya sebagai bahan pertimbangan, pedoman dalam mengembangkan kebijakan kinerja staf.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berikut fungsi dari pengkajian yakni:

1. Peneliti

Pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh dari riset ini bisa dipakai buat mempraktikkan teori-teori yang ada saat kuliah.

2. Universitas Putera Batam

Perpustakaan Universitas Putera Batam mesti memanfaatkan referensi tambahan yang diberikan oleh riset ini serta menjadi sumber bagi mahasiswa periode

3. Perusahaan

Temuan penelitian ini diinginkan bisa memberikan ide serta pertimbangan atau masukan dalam penerapan budaya perusahaan yang disiplin dalam rangka meningkatkannya motivasi sehingga terlaksana kinerja karyawan khususnya di Batam Hills Golf Resort.

4. Penelitian Selanjutnya

Meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Kajian riset ini bisa dimanfaatkan sebagai dasar buat menginspirasi pengkaji berikutnya dalam menentukan tema aktivitas disiplin kerja, motivasi serta mengembangkan budaya organisasi yang baik cocok dengan kebutuhan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Seperangkat nilai dan sikap yang mempengaruhi orang buat melakukan perihal-perihal tertentu yang cocok dengan sasaran pribadi. Nilai serta sikap yang tak nampak ini punya kekuatan buat memotivasi orang buat menggapai tujuannya disebut motivasi.

Menurut (Anjaningrum dan Ristiana, 2022) Motivasi ialah proses psikologis yang membantu orang menggapai tujuannya serta dipengaruhi oleh keadaan internalnya ataupun ekstrinsiknya. Menurut (Sudiby, 2021) motivasi ialah kemauan yang mendorong anggota tim buat menyumbangkan waktunya serta keahliannya mereka buat melaksanakan beragam tugas organisasi dan melakukan komitmen, dalam standar tujuannya serta sasarannya yang ditetapkan. Menurut (Wahjono et al., 2022) Motivasi ialah kesiapan buat mengajukan sejumlah besar pekerjaan buat organisasi, bergantung pada kapasitas upaya buat memenuhi kebutuhan pribadi. Menurut (Fazira dan Khoiri, 2022) motivasi ialah sekelompok keyakinan dan prinsip yang membujuk orang buat mengejar tujuan tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Berdasarkan pendapat (Prastyo dan Santoso, 2022): terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Selain memengaruhi motivasi faktor ini juga dapat berpengaruh dalam membentuk pekerjaan karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal ialah komponen yang berasal dari seorang pegawai. Struktur internal faktor terdiri dari pengetahuan terkait diri sendiri, prestasi, harga diri, kebutuhan, aspirasi, tingkat pendidikan, ciri-ciri kepribadian, dan pengalaman.
2. Faktor eksternal ialah perihal-perihal yang tak bisa dikendalikan oleh karyawan. Komponen ini yakni dari pimpinan serta gaya manajemennya, tempat kerja, dukungan dan harapan bos, dan pengembangan organisasi.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Menurut (Hustia, 2020) ada lima hierarki kebutuhan, menurut Maslow dan ini dipakai sebagai indikator motivasi ialah:

1. Kebutuhan fisiologis
Persyaratan buat mempertahankannya hidup dalam menghadapi kematian, keperluan akan makanan, air, tempat tinggal, pakaian, istirahat, dan perihal-perihal yang mesti dilakukan terpenuhi pada tingkat yang paling mendasar saat seseorang mencoba melindungi diri.
2. Keinginan akan perasaan aman

Kebutuhannya buat mempertahankan diri dari konflik, bahaya, serta lingkungannya.

3. Kebutuhan akan hubungan sosial (afiliasi), lebih khususnya lagi, kebutuhan buat hidup berdampingan dengan orang lain saat hidup bersama.

4. Kebutuhan penghargaan diri

Kebutuhan buat di hormati serta dianggap oleh orang lain, kadang-kadang dikenal sebagai kebutuhan akan pengakuan atau penghargaan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) ialah potensial, keinginan buat memaksimalkan kemampuannya, serta keterampilannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Tindakan nan dipakai pimpinan buat saling berkomunikasi dengan pegawai supaya bisa mengonversikan perilaku serta meningkatkan pemahaman dan kepedulian terhadap standar dan aturan sosial yang relevan disebut disiplin kerja.

Berdasarkan (Aprilianti dan Syarifudin, 2022) disiplin ialah kesadaran dan kemauan dari manusia buat mengikuti aturan organisasi serta norma sosial yang diberlakukan. Menurut (Nurjaya et al., 2021) Disiplin kerja ialah kesadarannya serta komitmennya seseorang buat menaati seluruh konvensi bisnis dan sosial yang berlaku. Menurut (Basem et al., 2022) Disiplin mengungkapkan keadaan atau sikap hormat di antara pekerja terhadap kebijakan dan prosedur perusahaan.

Menurut (Nadila, 2020) Disiplin kerja yakni suatu prosedur yang bisa memotivasi seseorang buat menaati peraturan di tempat kerja. Bila disiplin karyawan perlu ditingkatkan, maka perusahaan akan lebih mampu mencapai tujuan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Berdasarkan (Saputra dan Ali, 2022) menyatakan yakni faktor-faktor berikut mempengaruhi disiplin kerja:

1. Tingkat kompensasi

Bila karyawan yakin akan menerima kompensasi yang sama atas kerja atas nama organisasi ataupun perusahaan, maka akan menaati seluruh aturan dan standar yang berlaku.

2. Minimal suri teladan kepemimpinan yang baik

Teladan ini penting sebab di tempat kerja, perihal ini selalu hadir dalam segala aktivitasnya. Ini berfungsi sebagai contoh perilaku yang baik yang mungkin diikuti oleh *manager* ataupun atasan lainnya, dengan keinginan akan bermanfaat bagi pekerja lain serta perusahaan ataupun bisnis.

3. Adanya ataupun tidaknya pedoman tertentu yang bisa diikuti

Bila tak ada standar tertulis yang jelas buat diikuti sebagai standar tunggal, pengembangan disiplin di dalam organisasi tak akan bisa berfungsi.

4. Pemimpin dalam bergerak maju

Semua karyawan harus merasa aman dan memegang standar perilaku yang lebih tinggi, setelah identifikasi pelanggaran serta implementasi tindakan korektif yang tepat cocok dengan konsekuensi saat ini.

5. Pemimpin berada di bawah pengawasan

Pengawasan dalam tiap kegiatan usaha tentunya sangat diperlukan buat memberikan arahan kepada karyawannya supaya bisa menuntaskan tugasnya dengan benar serta cocok dengan standar yang sudah ditentukan.

6. Apakah karyawan diberi perhatian atau tak

Seorang karyawan ialah orang yang mempertuan diskrepansi tabiat atau markah. Seorang individu memerlukan banyak perhatian dari atasan, semata-mata puas dengan peroleh gaji tinggi dan kerja keras.

7. Mengembangkan perilaku yang membantu dalam pelaksanaan disiplin

Penting bagi rekan kerja buat merasa dihormati dan dihargai di tempat kerja, dan komunikasi yang baik difasilitasi dengan memakai bahasa yang sopan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Berdasarkan (Hustia, 2020) diperoleh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni:

1. Manajemen waktu yang efektif menuntut tiap karyawan buat memanfaatkan waktu kerja yang telah disediakan oleh perusahaan dengan sebaiknya mungkin buat menggapai tujuan yang sudah ditentukan.
2. Mentaati semua peraturan perusahaan, karyawan diharapkan buat mengikuti seluruh peraturannya perusahaan yang sudah ditentukan cocok dengan peraturan serta standar kerja guna memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien.

3. Tanggungjawab yang diberikan kepada orang tersebut ketika cocok dengan kerangka waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi yakni pegawai itu sudah punya tingkatan disiplin kerja yang tinggi.
4. Tolok ukur kedisiplinan pegawai ialah tingkatan absensi, semakin rendahnya tingkat ketidakhadirannya, semakin disiplin individunya tersebut di tempat kerja.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Nilai-nilai beserta standar yang diterima oleh anggota perusahaan atau kelompok bisnis tertentu disebut sebagai budaya organisasi.

Menurut (Edy, 2019:2) Suatu sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau standar yang sudah lama diterima serta diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku serta solusi bisa disebut sebagai budaya organisasi. Menurut (Paramita et al., 2021) Sistem makna umum yang membedakannya satu organisasi dari yang lain dikenal sebagai budaya organisasi. Menurut (Tampi et al., 2022) budaya organisasi mengacu standar perilaku dan nilai dimengerti dan diterima oleh seluruh anggota organisasi serta menjadi landasan bagi aturan perilaku organisasi. Menurut (Simbolon dan Priyonggo, 2022), budaya organisasi ialah sistem yang kuat, dominan, serta positif yang dipakai oleh karyawan atau anggota buat membedakannya satu organisasi dari yang lain. Budaya organisasi menurut (Audia dan Silvianita, 2022), bisa mempengaruhi kapasitas karyawan buat melaksanakan *knowledge sharing* di tempat kerja. Menurut (Simbolon dan

Priyonggo, 2022) menerangkan bagaimana budaya organisasi terdiri dari banyak interaksi antara kebiasaan dan sifat yang berdampak pada kelompok di lingkungan mereka. Menurut (Tampi et al., 2022) Budaya tempat kerja mencakup topik yang lebih luas dan lebih dalam dan berfungsi sebagai dasar buat mengembangkan suasana perusahaan yang sempurna.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

(Maulana dan Krinawati, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi bisa dipengaruhi oleh berbagai perihal yakni:

1. Efek universal secara esensial nan komprehensif

Mencakupkan elemen-elemen yang tak bisa dikendalikan oleh organisasi sama sekali ataupun cuma sedikit dikendalikan keadaan yang amat signifikan.

2. Dampak dari nilai-nilai yang diterima publik

Secara umum, kesopanan, remunerasi, dan kebersihan ialah contoh kepercayaan dan cita-cita sosial yang lazim.

3. Faktor-faktor tertentu yang berkenaan dengan perusahaan

Tiap organisasi melibatkan lingkungannya. Orang dalam menggapai tujuan organisasinya yang cocok secara hukum yang menaati moralitas dan integritas.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Wijaya et al., 2022) budaya organisasi memiliki indikator yakni :

1. Variasi dan kemauan buat mengambil risiko

Budaya organisasi menginspirasi anggota atau karyawan buat lebih kreatif dan berani mengambil risiko. Sebab ada banyak peluang buat berinisiatif di dalam bisnis dan tiap anggota tim punya tanggungjawab yang tinggi, tiap orang bebas buat bekerja. Sebab itu, mereka harus terinspirasi buat berkreasi. Tapi, tiap orang yang terlibat dalam tim harus lebih berani mengambil risiko saat berinovasi.

2. Fokus pada detail

Sejauh mana individu dituntut buat mengerahkan akurasi, analisis, dan perhatian terhadap detail. Dalam perihal ini, organisasi mengantisipasi pekerjaan anggotanya menjadi lebih mendalam, analitis, dan terfokus. Oleh sebab itu, organisasi melakukan lebih dari sekadar menetapkan tujuan dan harapan yang jelas buat kesuksesan karyawan. Tapi, juga memiliki struktur yang pasti buat tugas-tugas yang dilakukan anggota.

3. Fokus pada hasil

Selain itu, budaya organisasi memiliki sifat yang menekankan hasil daripada proses. Dengan kata lain, bisnis atau organisasi lebih fokus pada pencapaian tujuan atau hasil karyawan. Berfokus pada hasilnya ialah keterampilan mempertahankannya tingkat dedikasi pribadi yang tinggi buat penyelesaian pekerjaan, bisa diandalkan, serta akuntabel dan sanggup mengidentifikasi risiko secara terstruktur. Jadi, buat menggapai keberhasilan organisasi, penting buat memahami hubungannya antara perencanaan dan hasil.

4. Fokus pada manusia

Organisasi yang memberikan perhatian paling besar kepada anggota atau pekerjanya ialah aspek lain dari budaya organisasi. Aset terbesar ialah orang-orang yang membentuk organisasi atau bekerja buat perusahaan. Upaya individu atau kelompok untuk memahami lingkungannya dikenal sebagai orientasi. Suatu organisasi bisa diorientasikan kepada anggota barunya lewat interaksi budaya organisasi. Akibatnya, manajemen biasanya memperhitungkan bagaimana tiap keputusannya akan mempengaruhi karyawan organisasi atau perusahaan. Tapi, beberapa perusahaan bisa mengabaikan ciri-ciri budaya organisasi tertentu.

5. Orientasi kelompok

Aktivitas kerja yang berfokus pada tim secara keseluruhan dan bukan hanya pada individu buat meningkatkan kerjasama disebut sebagai orientasi tim. Pengawas perusahaan bisa mendukung semua anggota organisasi lewat komunikasi yang jelas, sikap ramah, inspirasi, dan arahan.

6. Agresivitas

Agresi ialah ciri lain dari budaya organisasi, dan mengacu pada tindakan yang antagonis terhadap orang lain atau yang diarahkan dalam bentuk komentar tegas, dominasi, dan otoritas yang dipaksakan sendiri. Agresivitas ialah keadaan dalam budaya organisasi ketika semua anggota cenderung lebih agresif dan kompetitif. Ciri-ciri budaya organisasi ini juga bisa dipahami sebagai toleransi buat konfrontasi. Masalah atau konflik internal akan diselesaikan secara efektif dalam organisasi dengan budaya

organisasi yang kuat. Perihal ini disebabkan oleh toleransi konflik organisasi yang sangat tinggi.

7. Stabilitas

Suatu organisme, populasi, komunitas, atau ekosistem dikatakan stabil bila bisa mempertahankan dirinya sendiri atau mengurangi tekanan dan gangguan eksternal. Budaya organisasi harus menunjukkan stabilitas, di mana operasi organisasi bisa mengalir lebih berkonsentrasi pada pelestarian status quo daripada pertumbuhan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Tiap tindakannya nan diambil buat memajukan pengembangan bisnis perusahaan disebut kinerja. Keberhasilan dan pertumbuhan organisasi amat dipengaruhi oleh karyawan.

Menurut (Hustia, 2020) dalam pelaksanaannya, sudah menjadi kewajiban karyawan buat menghasilkannya hasil kerja yang cocok dengan standar kualitasnya serta kuantitasnya perusahaan. Menurut (Nurjaya et al., 2021), Kinerja ialah hasil akhir pekerjaan seorang pekerja yang memenuhi komitmennya sambil menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Menurut (Anjaningrum dan Ristiana, 2022) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja seorang karyawan yang dihasilkan dari fungsi yang mereka mainkan dalam organisasi. Menurut (Paramita et al., 2021) kinerja ialah akibat akhir pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan tuntutan suatu pekerjaan. Menurut

(Umar dan Norawati, 2022) Kinerja mengacu pada kuantitasnya ataupun kualitasnya pekerjaan yang dituntaskan oleh individu ataupun kelompok dalam perusahaan saat mengerjakan kewajiban pokoknya serta fungsinya yang diarahkan oleh norma, SOP, kriterianya, serta standar lain yang sudah dikembangkan ataupun yang sekarang dipakai dalam perusahaan. Menurut (Sudibyo, 2021) bisa dikatakan yakni kinerja mengacu pada kemampuan seseorang buat menuntaskan suatu tugas dengan memakai peningkatan yang ditingkatkan oleh kemampuan, daya tarik, dan keterampilannya.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut ini ialah sejumlah aspek menurut (Umar dan Norawati, 2022) yang berdampak pada kinerja karyawan:

1. Keefektifan dan efisiensi

Digunakan buat mengukur kinerja organisasi dalam perihal kinerja yang buruk. Dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong buat menggapai tujuannya, terlepas dari efektif atau tidaknya. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan.

2. Tanggungjawab dan kekuasaan

Kewajiban, wewenang, atau tanpa tanggung jawab yang bertentangan telah terdistribusi dengan baik dalam organisasi.. Buat menggapai tujuannya organisasi, tiap orang dalam perusahaan sadar akan tugas dan haknya. Efektivitas seorang karyawan akan dibantu oleh tiap orang dalam organisasi yang punya pemahamannya yang jelas terkait perannya serta tanggungjawabnya.

3. Disiplin

Disiplin seringkali menampilkan keadaan atau sikap hormatnya kepada pekerja terhadap kebijakan dan prosedur pemberi kerja. Ketaatannya serta rasa hormatnya terhadap kesepakatan yang dibuat antara majikan serta pegawai ialah bagian dari disiplin.

4. Prakarsa

Kapasitas pemikiran dan inovasi dalam bentuk rencana buat menggapai tujuannya organisasi terkait dengan inisiatif seseorang. Bila bosnya baik, tiap prakarsa mesti menerima pertimbangan ataupun jawaban yang baik.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Performa karyawan nan dianalisis atas indikator menurut (Sapitri dan Pancasasti, 2022) yakni:

1. Jumlah pekerjaan (*quantity of work*)

Jumlah tugas didasarkannya pada total aktivitas serta produktivitasnya yang dihasilkan karyawan selama periode waktu tertentu.

2. Tingkat pekerjaan (*quality of Work*)

Pertimbangan ketelitiannya, kecermatannya, kerapiannya, serta penyelesaiannya dalam mengelola tugas-tugasnya di dalam organisasi berkenaan dengan kualitas pekerjaan.

3. Kemandirian (*dependability*)

Kemandirian dalam perihal faktor memperhitungkan kapasitasnya pegawai buat bekerja serta menuntaskan tugas sendiri, meminimumkan bantuannya

orang lain. Kemandirian pula mengacu pada tingkatan dedikasi seorang pekerja.

4. Inisiatif (*initiative*)

Inisiatif di bidang kemandirian, kesanggupan beradaptasi berpikir, dan kesiapan buat mengambil tanggung jawab.

5. Kemampuan Beradaptasi (*adaptability*)

Dengan kemampuan buat beradaptasi, dengan mempertimbangkan kesanggupan buat bereaksi terhadap tuntutan serta keadaan yang berubah.

6. Kerjasama (*comparation*)

Kerjasama dengan orang lain dengan, dan melingkupi lembur segenap hati.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dari sejumlah penelitian motivasi, disiplin kerja, serta budaya organisasi bagian berikutnya menerangkan riset terdahulu. Jadi terkait penelitian sebelumnya, topik tersebut yakni:

1. (Aprilianti dan Syarifudin, 2022), dengan pengkajiannya atas topik “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa”. Berlandaskan capaian pengkajian, maka Motivasi, pendisiplinan kerja dan budaya organisasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa.
2. (Sudiby, 2021) dengan pengkajiannya atas topik “Pengaruh Kompensasi Serta Motivasi Pada Kinerja Karyawan Toserba Surya Di Kabupaten

Majalengka”. Berlandaskan hasil pengkajian, maka motivasi serta kompensasi berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan surya department store.

3. (Ali et al., 2022) dengan pengkajiannya atas topik “*Influence Of Employee Engagement, Organizational Culture And Employee Satisfaction On Employee Performance At PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Parepare Branch*”. Berlandaskan hasil pengkajian, maka *employee engagement* berdampak signifikan akan kinerja karyawan, budaya organisasi akan kinerja pegawai secara partial tidak berdampak signifikan, kepuasan pegawai akan kinerja karyawan secara partial juga tidak berpengaruh signifikan.
4. (Basem et al., 2022) dengan pengkajiannya atas topik “*Analysis Of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment And Their Effect On Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang*”. Berlandaskan hasil pengkajian, maka komitmen organisasi, pendisiplinan pekerjaan serta lingkungan pekerjaan punya efek yang signifikan berpengaruh akan kinerja pegawai baik secara partial maupun simultan.
5. (Hustia, 2020) dengan pengkajiannya atas topik “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Serta Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai di Perseroan WFO Masa Pandemi”. Berlandaskan capaian pengkajian, maka seluruh variable yang dikaji mendeskripsikan ada dampak pendisiplinan pekerjaan, lingkungan kerja serta motivasi pekerjaan akan kinerja karyawan.

6. (Fazira dan Khoiri, 2022) dengan pengkajian nya atas topik “Pengaruh Disiplin Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan di Pt Sicepat Ekspres Batam”. Berlandaskan capaian pengkajian, maka disiplin beserta motivasi bersama efeknya positif beserta signifikan akan kinerja karyawan”.
7. (Paramita et al., 2021) dengan pengkajian nya atas topik “Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz”. Berlandaskan hasil pengkajian, maka Budaya Organisasi punya dampak positif pada kinerja pegawai.
8. (Prastyo dan Santoso, 2022) dengan pengkajian nya atas topik “Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Crew Burger King Surabaya Timur”. Berlandaskan hasil pengkajian, hingga pendisiplinan beserta motivasi bersama berefek positif dan signifikan akan kinerja karyawan.
9. (Wijaya et al., 2022) dengan pengkajian nya atas topik “Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Camat Aek Kuo”. Berlandaskan hasil pengkajian, maka dampak pembudayaan organisasi akan kinerja karyawan berdampak positif serta signifikan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
----	-------------------------	------------------	---------------	------------------

1.	(Aprilianti dan Syarifudin, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Beserta Disiplin Kerja Kepada Kinerja Staf DiDinas Perhubungan Kabupaten Gowa	Multiple Linear Analysis	Motivasi, pendisiplinan kerja beserta budaya organisasi berdampak positif serta signifikan akan kinerja dinas perhubungan kab gowa departemen
2.	(Sudibyo Budi Utomo, 2021)	Pengaruh Kompensasi Serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai Toserba Surya Di Kab Majalengka	Pengujian Validity, reliability, data normality, Correlation serta Regression dan Determination Coefficient Analysis serta uji Hipotesis	Motivasi dan kompensasi punya efek yang positif serta transformasi yang signifikan pada kinerja pegawai
3.	(Ali et al., 2022)	<i>Influence Of Employee Engagement, Organizational Culture And Employee Satisfaction On Employee Performance At PT Pelabuhan Indonesia IV Parepare Branch</i>	Multiple linear regression analysis. Hasil Perhitungan yang dipergunakan dalam analisis di bawah dilakukan mempergunakan SPSS versi 23.0. Informasi ini dikumpulkan dari ringkasan tanggapan survei dari para responden	Budaya organisasi akan kinerja pegawai secara partial tidak berpengaruh signifikan, employee engagement berpengaruh signifikan akan kinerja karyawan, kepuasan karyawan akan kinerja karyawan secara partial juga tidak berpengaruh signifikan

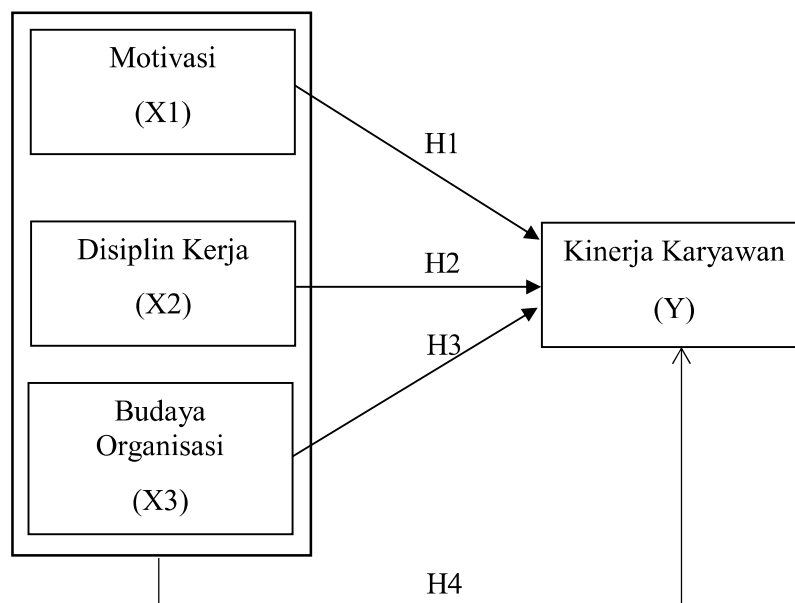
4.	(Basem et al., 2022)	<i>Analysis Of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment And Their Effect On Employee Performance PT. Adhityasa Bangkinang</i>	Kajian data dilaksanakan memanfaatkan regresi linier berganda	Komitmen organisasi, pendisiplinan, serta lingkungan pekerjaan punya dampak yang signifikan berpengaruh akan kinerja karyawan baik secara partial maupun simultan
5	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Serta Disiplin Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Perseroan WFO Masa Pandemi	Dianalisis dengan mempergunakan multiple regression analysis, uji simultan serta individual	Semua variabel yang diteliti mendeskripsikan ada dampak pendisiplinan pekerjaan, lingkungan pekerjaan serta motivasi pekerjaan pada kinerja karyawan.
6.	(Fazira dan Khoiri, 2022)	Pengaruh Disiplin Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Pt Sicepat Ekspres Batam.	Teknik penetapan sampel mempergunakan saturated sampling, artinya sampel diambil dari seluruh populasi. Pengolahan data dengan SPSS versi 26.	Disiplin dan motivasi bersamaan berdampak positif serta signifikan akan kinerja pegawai.
7.	(Paramita Sani et al., 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai di Pt Xyz	Simple linear regression analysis serta kajian deskriptif	Budaya organisasi mempunyai efek positif akan kinerja pegawai
8.	(Prastyo dan Santoso, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur	Metode kuantitatif serta penerapan PLS selaku alat pengujian beserta metode pengumpulan data lewat survey	Disiplin beserta motivasi bersama efeknya positif beserta signifikan akan kinerja pegawai.

9.	(Wijaya et al., 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai Negeri Di Kantor Camat Aek Kuo	Penelitian kuantitatif digunakan untuk menyimpulkan data pada tulisan dengan menggunakan aspek pengusulan studi, langkah, hipotesis, kerja lapangan, kajian data, pengukuran, perhitungan, rumus, serta pengamanan data	Efek budaya organisasi pada kinerja karyawan berdampak positif serta sig.
----	-----------------------	--	---	---

Sumber : Peneliti 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran sudah diidentifikasi sebagai isu yang paling signifikan (Sugiyono, 2017:283). Rerangka studi ini mendeskripsikan pengaruhnya 3 variabel bebas ialah motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi pada variabel terikat ialah performa staf.



Gambar 2. 1 Rerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tanggung jawab, prestasi kerjanya, kesempatan buat berkembang, dan pengakuan kinerja ialah seluruh komponen motivasi kerja. Seorang pegawai dengan motivasi kerja yang besar akan berupaya semaksimalnya buat menuntaskan kewajibannya dengan baik daripada cuma memenuhi kebutuhan dasarnya. Temuan ini didukung oleh (Prastyo dan Santoso, 2022), menyebutkan yakni motivasi kerja pengaruhnya positif akan performa staf.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan pertama-tama akan menemukan implementasi disiplin kerja ditempat kerja sebagai beban, tapi bila diimplementasikan secara konsisten, disiplin akan berhenti menjadi beban berat. Sebagai akibat dari kebutuhan buat pengembangan internal di tempat kerja, disiplin ini perlu diimplementasikan. Disiplin tak terjadi secara otomatis. Kinerja karyawan akan naik serta menjadi lebih produktif bila mengikuti aturan disiplin yang berlaku di tempat kerja. Maka hasil tersebut didukung (Meliani, 2022), menyebutkan yakni disiplin kerja pengaruhnya substansial terhadap performa staf.

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan pembudayaan organisasi digunakan buat memberi dorongan pada karyawan buat bekerja lebih baik. Perihal ini sebab pegawai diinginkan buat berpartisipasi giat pada perusahaan, berpartisipasi ketika pengutipan keputusan, menyetujui mutu perusahaan, merespon dengan cepat perubahan internal dan eksternal, berkonsentrasi pada tujuan utama perusahaan. Hasil tersebut didukung

(Maulana dan Krinawati 2021), menyebutkan yakni performa karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi.

2.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat sejumlah penyebab yang memengaruhi performa staf, faktor-faktor tersebut adalah: motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi. Hasil ini didukung oleh (Aprilianti dan Syarifudin, 2022) motivasi, disiplin kerja dan budaya keorganisasian pengaruhnya positif dengan kinerja staf.

2.4 Hipotesis

Teori bisa dipahami sebagai pernyataan yakni suatu penelitian spekulasi tatkala atau belum ada dukungan teoretis buat itu, memungkinkan upaya verifikasi (Nadila Andra Kurnia, 2020). Hipotesis bersumberkan pada latar belakang, perumusan permasalahan, tujuannya riset serta uraiannya yang lain di atas, maka diperoleh hipotesis yaitu:

1. H1 : Motivasi kerja substansial positif secara relevan akan performa staf di Batam Hills Golf Resort.
2. H2 : Disiplin kerja substansial positif secara relevan akan performa staf di Batam Hills Golf Resort.
3. H3 : Budaya organisasi substansial positif secara relevan akan performa staf di Batam Hills Golf Resort.

4. H4 : Motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersamaan substansial positif secara relevan akan performa staf di Batam Hills Golf Resort.



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pengkaji memakai studi kuantitatif diriset. Berdasarkan (Sugiyono, 2020:28) Metode penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data riset dalam wujud angka-angka serta menganalisisnya memakai statistik.

3.2 Sifat Penelitian

Riset ini sifatnya deskriptif, yang bermakna mendefinisikan item tertentu serta menjelaskannya bagaimana saling bertautan atau secara terstruktur dan akurat mendeskripsikan fakta atau kualitas tertentu di sektor tertentu.

3.3 Lokasi Dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Batam Hills Golf Resort yang berlokasi di di Jln. Diponegoro Kav. 24, Sei Temiang - Batam 29422, Provinsi Kepulauan Riau, yakni lokasi riset.

3.3.2 Periode Penelitian

Daftar periodik berikut menampakkan rentang waktu riset: Analisis dikerjakan oleh peneliti buat mempelajari terkait tindakan yang termasuk dalam proses riset dari September 2022 sampai November 2022. Jangka waktu ditampilkan dalam tabel dibawah:

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun/ Pertemuan ke- / Bulan							
	2022							
	1	2	3	4	5	6	7	8
	Sep	Sep	Oct	Oct	Oct	Oct	Nov	Nov
Pembuatan	■	■						
Riset Lektur			■					
Menentukan Metode Pengkajian				■				
Pengolahan Kuisisioner					■			
Pemberian Kuisisioner						■		
Kajian Hasil Kuisisioner							■	
Kesimpulan								■

Sumber : Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menyatakan pada area umumnya yakni dari perihal-perihal ataupun orang-orang dengan total serta kualitasnya tertentu yang sudah dipilih peneliti buat ditelaah lalu dibuat simpulannya (Sugiyono, 2020:148). Populasi riset ini berjumlah 130 orang yang bekerja di Batam Hills Golf Resort.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Bagi (Sugiyono, 2020:149) Sampel ialah perwakilan representasi ukurannya populasi serta strukturnya. Populasi diwakili dalam sampel. Sampel jenuh sering dipahami sebagai sampel yang telah mencapai maksimum dan menambahkan lebih banyak tak akan mempengaruhi keterwakilannya. 130 responden menjadi ukuran sampel untuk penyelidikan ini.

3.4.3 Teknik Sampling

Metode sampling adalah metode pengambilan sampel. Peneliti menggunakan sampling jenuh untuk memilih sampel yang akan digunakan dalam pengkajian ini. Menggunakan seluruh populasi sebagai sampel adalah pendekatan pengambilan sampel yang dikenal sebagai sampling jenuh. Sensus adalah sebutan lain dari sampel jenuh, yang mengambil sampel seluruh populasi. Interpretasi sampel jenuh, yang sering dipahami sebagai sampel maksimum, tidak terpengaruh oleh penambahan (Sugiyono, 2020:156)

3.5 Sumber data

Berdasarkan (Sugiyono 2020:223) bila diamati dari perspektif sumber data, sumber primer serta sekunder keduanya bisa dipakai dalam penghimpunan data.

1. Sumber Primer

Data yang bersumber dari sumber primer biasanya berhubungan langsung dengan variabel yang akan diteliti. Sumber data primer dapat diperoleh melalui observasi langsung maupun dengan cara wawancara.

2. Sumber Sekunder

Sumber sekunder ialah yang tak secara verbal membagikan informasinya kepada penghimpun data, semacam lewat individu lainnya ataupun bahan tertulis.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Cara pengumpulan data terbaik mesti diidentifikasi diperihal ini buat peroleh data yang akurat serta bisa dipercaya (Sugiyono, 2020:325). Menurut (Sugiyono, 2020:230) kuesioner, yakni alat buat menghimpunkan data dimana partisipannya ataupun respondennya menjawab soal ataupun pernyataan yang dibagikan peneliti. Kuesioner bisa dipakai oleh peneliti buat menghimpunkan informasi terkait sikap, keyakinan, nilai, pikiran, perasaan, dan perilaku responden. Menurut (Sugiyono, 2020:168) Variabel yang hendak diukurkan diubah menjadi indikatornya variable dengan memakai *skala likert*. Komponen instrumen yang bisa berupa soal ataupun pernyataan lalu dirangkai dengan memakai indikator sebagai titik tolak.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Skala Likert	Tanda	Angka
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Peneliti, 2022

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variable penelitian pada hakekatnya ialah segala sesuatunya yang dipakai oleh peneliti buat diteliti guna mempelajarinya lebih dalam lalu menarik kesimpulan. Definisi operasional yang diterapkan dalam riset ini yakni (Sugiyono, 2020:95):

1. Motivasi (X1), Mendorong pekerja buat melaksanakan tugasnya serta berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, baik didalam ataupun diluar perusahaan.
2. Disiplin kerja (X2), ialah kesadaran tiap karyawan buat mematuhi peraturan lisan perusahaan serta standar operasional prosedur (SOP) dalam rangka menghadirkannya disiplin kerja yang baik.
3. Budaya Organisasi (X3), didefinisikan sebagai cita-cita organisasi bersama, keyakinan, kebiasaan, dan metode kerja yang berdampak pada bagaimana anggota berperilaku.
4. Kinerja (Y) Total tugasnya yang dituntaskan oleh individu yang memenuhi tanggung jawab dan kewajibannya sebagai anggota tim.

3.7.1 Independen Variabel (variabel bebas)

Istilah variabel *stimulus*, *prediktor*, dan *anteseden* dipakai buat mendeskripsikan variabel bebas. Menurut (Sugiyono, 2020:96) variable bebas yakni yang memberikan pengaruh, mencetuskan, ataupun memberikan kontribusi terhadap perkembangan variabel terikat. Faktor-faktor yang digunakan dalam pengkajian terbentuk karena tiga aspek dimana variabel pertama (x1) ialah motivasi kerja, variabel kedua (x2) ialah disiplin kerja beserta yang ketiga (x3) adalah budaya organisasi.

3.7.2 Dependent Variabel (variabel terikat)

Variable output, kriteria, dan konsekuensi ialah nama umum buat variable dependen. Menurut (Sugiyono, 2020:97) variable terikat ialah variable yang

diberikan pengaruh oleh variable bebas ataupun yang dihasilkan sebagai akibatnya dari variable bebas. Dalam riset ini variable terikatnya ialah kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 3 Interpretasi Variabel Operasional Pengkajian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja yakni kesiapan buat mengajukan sejumlah besar pekerjaan buat suatu organisasi, bergantung pada kapasitas upaya buat memenuhi kebutuhan pribadi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Keinginan terkait perasaan keamanan 3. Kebutuhannya terkait hubungan kemasyarakatan 4. Kebutuhan terkait apresiasi diri 5. Kebutuhannya terkait manifestasi diri 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin ialah tindakan menaati dan mengikuti semua peraturan perusahaan yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menaati peraturan 2. Manajemen waktu 3. Tanggungjawab 4. Absensi 	Likert
Budaya Organisasi (X3)	Nilai norma serta perilaku dijadikan landasan bagi peraturan perilaku organisasi disebut sebagai budaya organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variasi dan kemauan buat mengambil risiko 2. Fokus pada detailnya 3. Fokus pada hasilnya 4. Orientasi kelompok 5. Agresivitas 6. Stabilitas 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil akhir pekerjaan seorang staf baik keunggulan maupun kapasitas yang dituntaskan sepanjang mewujudkan komitmen yang ditugaskan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Total pekerjaan 2. Tingkat Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Kemampuannya Beradaptasi 6. Kerjasama 	Likert

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif menurut (Sugiyono, 2020:239) ialah suatu uji statistik yang dipakaikan buat menelaah data dengan menerangkan ataupun menguraikan data yang telah terhimpun sebagaimana adanya dengan tidak membuat ketentuan biasa atau abstraksi.

$$\boxed{RS = \frac{n(m-1)}{m}} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber: (Umar, 2018:164)

Keterangan:

n : Total Representatif

m : Total Analisis

RS : Interval Scale

Pertama-tama menetapkan skor minimum dan maksimum buat mendapatkan rentang skala. Ada 130 responden dalam sampel, serta jawaban alternatif yang banyak masing-masingnya bernilai 5. Kisaran tiap skala bobot bisa dievaluasi memakai persamaan rentang skala ini, khususnya:

$$RS : \frac{130(5-1)}{5}$$

$$RS : \frac{130(4)}{5}$$

$$RS : 104$$

Hasil tolok ukur rentang skala tiap kategori jawaban variabel riset ialah 104, yang beraskan dari hasilnya persamaan rentang skala di atas. Persyaratan evaluasi ialah:

Tabel 3. 4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Tolak Ukur
1	130-234	Sangat Tidak Setuju
2	235-339	Tidak Setuju
3	340-444	Netral
4	445-549	Setuju
5	550-654	Sangat Setuju

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas Data

Percobaan kebenaran dipakai buat mengevaluasikan reliabilitas dan validitas kuesioner. Bila pertanyaannya kuesioner bisa menginformasikan informasinya yang bisa dikuantifikasi oleh angket khususnya, bila r hitung melebihi r tabel serta bernilai positif maka item ataupun indikatornya itu dianggapkan sah. Buat menetapkan apakah angket yang dibikin betul-betul bisa mengukur apa yang hendak diujikan, maka validitas diharapkan (Ghozali, 2018:51). Rumus berikut bisa dipakai buat menentukan validitas saat memakai teknik Korelasi Product Moment Pearson:

$$r = \frac{n \sum IX - (\sum I)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum I^2 - (\sum I)^2] [n \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3. 2 *Pearson Product Moment*

Sumber: (Wibowo dan Djojo, 2012:37)

Keterangan:

r = Koefisien interelasi

n = Total Representatif

x = Determinan

y = Konsekuen

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Tes kredibilitas ialah instrumen buat mengevaluasi ketergantungan angket, yakni tanda seberapa baiknya variabel konstruk dinilai. Bila responsnya responden terhadap pernyataannya konsisten ataupun tetap, angket disebutkan bisa diandalkan. Ada 2 teknik buat mengukur reliabilitas (Ghozali, 2018:45&46), ialah:

1. *Repeated Measure* berulang, di mana pertanyaan yang sama diajukan beberapa kali buat menentukan apakah jawabannya konsisten dengan pertanyaan.
2. *One Shot* atau pengukuran yang dikerjakan cuma sekaligus ialah buat memastikannya hubungan antara jawaban, pengukuran kompleks dibandingkan dengan hasil pertanyaan lainnya.

Ketika r alfa positif dan r alfa (α) > 0,60, data dianggap reliabel. Nilai

Alpha Cronbach dihitung yakni:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right) \quad \text{Rumus 3.3 Alpha Cronbach's}$$

Sumber: (Wibowo dan Djojo, 2012:52)

Keterangan:

r : Kredibilitas instrument

k : Total pertanyaannya

$\sum \sigma b^2$: Jumlahnya sub pertanyaan

$\sum \sigma t^2$: Jumlahnya varian

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Dalam (Ghozali, 2018:161), sebab pengujian T serta F diketahui mengandaikan yakni nilai residual mengikuti distribusi normalnya, uji normalitas dipakai buat melihat bahwa fakta pendistribusian dengan normal atau tidak. Tes statistik buat ukuran sampel yang kecil salah bila asumsinya rusak. Analisis grafis dan statistik bisa dipakai buat mengevaluasi apakah residu terdistribusi secara teratur ataupun berpencar.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan (Ghozali, 2018:107), *tes multicollinearity* digunakan buat memahami keadaan hubungan ikhtiar variabel independen yang akan dilihat dalam bentuk linearitas atau dalam bentuk regresi. Multikolinearitas seharusnya tidak terjadi jika model regresi dipilih dengan benar. Di dalam model regresi yang layak, tidak ada hubungan selingan independent variable. Variable tak ortogonal jika interelasi. Variable independen yang tidak berkorelasikan dengan cara apapun dikatakan ortogonal. Lakukan hal berikut untuk menentukan apakah ada multikolinearitas dalam model regresi:

1. Meskipun jumlah R^2 yang dihasilkan oleh perkiraan model regresi tampak cukup tinggi, beberapa faktor independen memegang impresi terhadap variabel dependen meskipun tidak signifikan.

2. *Variance Inflation Factor and Tolerance*. Menetapkan nilai *Variance Inflation Factor* untuk menentukan apakah berlangsung *multicollinearity*. Bilamana $VIF < 10$ ataupun *tolerance* > 0.10 hingga *multicollinearity* mampu dibayangkan tak ada untuk variabel tersebut dan kebalikannya andaikan angka $VIF > 10$ ataupun sepadan bersama *Tolerance* < 0.10 lalu terbentuk multikolieritas.

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tes heteroskedastisitas dilakukan buat mengenal adanya variasi residual observasi dengan data lain dalam sebuah model regresi. Menurut (Ghozali, 2018:137) dikenal sebagai homoskedastisitas jika varians dari residual dari satu observasi ke observasi berikutnya konstan, dan dikenal sebagai heteroskedastisitas jika variansnya bervariasi.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Saat adanya lebih dari 2 variabel independen, analisis regresi berganda dipakaikan buat mengujikan kekuatan asosiasi dan pengaruhnya. Perihal ini dipakai dalam riset ini buat mengenal dampak motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap performa staf Batam Hills Golf Resort. Berikut ini ialah persamaan umum buat regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Rumus 3. 4 Persamaan Regresi

Sumber: (Wibowo dan Djojo, 2012:127)

Keterangan:

Y : Dependent Variable

a : Nilai Konstantanya

$B_{1,2,3}$: Independent Variable Coefficient

X_1 : Motivasi

X_2 : Disiplin kerja

X_3 : Budaya organisasi

E : *Error term*

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menilai seberapa baik model bisa menjelaskannya ragam dalam variabel independen (Ghozali, 2018:97). Koefisien determinasi punya nilai antara nol serta satu. R^2 punya angka antara nol serta satu. Variabel bebas bisa membagikan informasinya yang berfaedah bila koefisien determinasinya rendah. Sebab keragaman yang signifikan antara studi, koefisien determinasi buat data *cross-sectional* biasanya rendah..

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Uji Parsial)

Test t dipergunakan besarnya pengaru tiap variable. Pendekatan ini bisa dipakai buat memutuskan apakah akan menerima ataupun menolak hipotesis:

1. Rumusan Hipotesis

- a. H_0 : Variabel terikat tak dipengaruhi oleh variabel bebas sehingga tak signifikan secara parsial.
 - b. H_a : Bila variabel bebas punya pengaruh terhadap variabel terikat, maka signifikansinya hanya sebagian saja.
2. Kriteria objektif
 - a. Bilamana $\text{sig} > 0,05$, maka H_0 disetujui sebaliknya H_a ditolak.
 - b. Bilamana $\text{sig} < 0,05$, H_a diterima serta H_0 ditolak.
 3. Dengan memakai persamaan t hitungnya :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 T hitung}$$

Sumber: (Wibowo dan Djojo, 2012:131)

Keterangan:

t = Angka t hitung yang lalu dikonsultasikan ke t_{tabel}

r = Koef korelasi

r^2 = Koef determinasi

n = Sampel

Kriteria test T:

H_0 diterima serta H_a ditolak bila $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

H_a diterima dan H_0 ditolak bila $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$

3.9.2 Uji F (Uji Simultan)

1. Tujuannya dari pengujian ialah buat mengetahui bagaimana independent variable mempengaruhi dependent variable.

Ho : Variabel bebas serta variabel terikat tak berinteraksi secara signifikan.

Ha : Variabel independen dan dependen keduanya secara signifikan mempengaruhi satu sama lain.

Standar ilmiah :

Ho : Tingkat signifikansi $> 0,05$, hingga Ho diterima beserta Ha ditolak.

Ha : Tingkat signifikan $< 0,05$ hingga Ha diterima beserta Ho ditolak.

Gunakan perumusan F hitungnya:

$$F = \frac{R^2/\sqrt{K-1}}{\sqrt{(1-R^2)/(n-K)}} \quad \text{Rumus 3. 6 F-Hitung}$$

Sumber: (Wibowo dan Djojo, 2012:135)

Keterangan:

R² = Koef determinasi

K = total independent variable

n = Sampel

Kriteria test F:

Ho diterima serta Ha di tolakkan jikalau $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

Ha diterima dan Ho ditolakkan jikalau $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.



Universitas Putera Batam