

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT
EKSPRES BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

Elzan Fazira

180910398

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

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT EKSPRES BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar sarjana



Oleh :

Elzan Fazira

180910398

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Elzan Fazira
NPM : 180910398
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT EKSPRES BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata 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, 05 Januari 2023

A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '10000', and 'METRA TEMPEL'. The signature is written in black ink over the stamp.

Elzan Fazira

180910398

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT EKSPRES BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

Elzan Fazira

180910398

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

Batam, 14 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'M. Khoiri', is centered on the page.

**M. Khoiri, S.Pd., M.Pd
Pembimbing**



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan dalam melihat pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dan simultan pada variabel Displin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SICEPAT EKSPRES BATAM. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 110 responden yang merupakan karyawan pada PT SICEPAT EKSPRES BATAM. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 26. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner melalui *google form*. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin (X_1) memiliki nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan hasil T_{hitung} senilai $3.424 >$ dari T_{tabel} 1.65922 . Dan pada variabel Motivasi Kerja (X_2) nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ dan hasil uji T_{hitung} $6.062 >$ dari T_{tabel} 1.65922 . Selanjutnya hasil dari uji F menunjukkan nilai F_{tabel} sebesar $2.69 <$ dari F_{hitung} 54.984 . Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan simpultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.SICEPAT EKSPRES BATAM.

Kata Kunci : Displin; Motivasi Kerja;

ABSTRACT

This study has the aim of looking at the effect of the independent variable on the dependent variable partially and simultaneously on the Discipline and Work Motivation variable on Employee Performance at PT SICEPAT EKSPRES BATAM. The sample used in the study were 110 respondents who were employees of PT SICEPAT EKSPRES BATAM. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis which is processed through the SPSS version 26 program. The data collection technique used is a questionnaire via google form. The results in the study show that the Discipline variable (X1) has a significance value of $0.001 < 0.05$ and the Tcount is $3.424 >$ from T table 1.65922 . And on the work motivation variable (X2), the significance value is $0.000 > 0.05$ and the Tcount test results are $6.062 >$ from T table 1.65922 . Furthermore, the results of the F test show the Ftable value of $2.69 <$ from Fcount $54,984$. Based on these results, it can be concluded that the variables of Discipline and Work Motivation have a partial and conclusive effect on Employee Performance at PT. SICEPAT EKSPRES BATAM.

Keywords: *Discipline; Work motivation;*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal 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 laporan tugas akhir inisiatif terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu 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 Manajemen.
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M selaku Pembimbing Akademik pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Bapak M. Khoiri, S.Pd., M.Pd selaku Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan penulis dengan baik.
6. Papa, Mama dan saudara – saudara yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya.
7. PT Sicepat Ekspres Batam yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Cindy Septiani, Royandi, Frengky, Nur Mukti dan teman se-angkatan yang selalu membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.
9. Cindy Ramadhani, Elzha Refiana, Rafelito, Rafi Salman sebagai sahabat yang selalu memberikan semangat serta dukungan kepada saya selama proses penyusunan skripsi ini.

10. Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting for just being me at all times.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan dan selalu memberikan keberkahan serta mencurahkan nikmat-Nya. Amiin ya Robbal Alamiin.

Batam, 05 Januari 2023



Elzan Fazira



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	1
HALAMAN JUDUL	2
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR RUMUS	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Perumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Masalah.....	6
1.6 Tujuan Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teori	9
2.1.1 Disiplin.....	9
2.1.2 Motivasi Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	11

2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja	12
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan	15
2.2 Penelitian Terdahulu	16
2.3 Kerangka Pemikiran.....	19
2.4 Perumusan Hipotesis.....	20
Bab III METODE PENELITIAN	21
3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Sifat Penelitian	22
3.3 Lokasi Dan Jadwal	22
3.3.1 Lokasi	22
3.3.2 Jadwal.....	23
3.4 Populasi Dan Sampel	24
3.4.1 Populasi.....	24
3.4.2 Sampel.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.5.1 Jenis Data	25
3.6 Operasional Variabel.....	25
3.6.1 Variabel Independen	26
3.6.2 Variabel Dependen	28
3.7 Metode Analisis Data.....	28
3.7.1 Analisis Deskriptif	28
3.7.2 Uji Kualitas Data.....	30
3.7.3 Uji Validitas	31
3.7.4 Uji Reliabilitas	31
3.7.5 Uji Asumsi Klasik.....	31

3.7.6 Uji Normalitas	31
3.7.7 Uji Multikolinearitas	32
3.7.8 Uji Heteroskedastisitas.....	32
3.7.9 Uji Pengaruh.....	32
3.7.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	32
3.7.11 Koefisien Diterminasi	33
3.7.12 Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	35
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	36
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2.2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.2.3. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	37
4.2.4. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	38
4.2.5. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
4.3. Deskripsi Jawaban Responden	40
4.3.1. Deskripsi Variabel Disiplin	40
4.3.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	42
4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
4.4. Analisis Data	45
4.4.1. Uji Validitas	45
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	47
4.4.3. Uji Normalitas	47
4.4.4. Uji Multikolinearitas	50
4.4.5. Uji Heteroskedastisitas	51
4.4.6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	52
4.4.7. Uji R Square	54
4.5. Pengujian Hipotesis.....	54

4.5.1. Uji T	54
4.5.2 Uji F.....	56
4.6. Pembahasan	56
4.6.1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.6.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.6.3. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.7. Implikasi Hasil Penelitian	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
Daftar Pustaka	60
Lampiran	
1. Pendukung Penelitian	
2. Daftar Riwayat Hidup	
3. Surat Izin Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	48
Gambar 4.3 <i>P-plot Regression</i>	49
Gambar 4.4 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	52

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Daftar Cabang	3
Table 3 1 Periode Penelitian	23
Table 3 2 Jumlah Karyawan PT Sicepat Ekspres Batam	24
Table 3 3 Variabel Operasional Penelitian.....	25
Table 3 4 Kategori Rentang Skala	30

DAFTAR RUMUS

RUMUS 3. 2 Rentang Skala	29
--------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya paling berharga pada lembaga dan organisasi di era globalisasi saat ini. Tanpa perspektif yang berorientasi pada manusia, tidak memungkinkan suatu lembaga, bisnis, dan juga organisasi dapat menetapkan visi dan tujuannya. Untuk mencapai visi dan tujuan organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kontributor vital bagi pertumbuhan dan penggerak organisasi. (Astria, 2020:1). Agar bisnis dapat meningkatkan pendapatan mereka sendiri, mereka akan membutuhkan personel yang berkinerja tinggi. Dua karakteristik utama yang mempengaruhinya adalah seberapa baik karyawan bekerja dapat ditentukan melalui pengamatan yang dilakukan.

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat membantu pegawai bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang berkualitas tinggi, membuat hubungan antar faktor tersebut dengan kinerja karyawan menarik untuk diteliti. Agar orang-orang bahagia di tempat kerja, inspirasi dari manajer dan organisasi sangat penting, begitu juga pengendalian diri untuk menanamkan rasa tanggung jawab. Kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja yang berlaku dan konvensi masyarakat

adalah ciri-ciri disiplin. Rasa tanggung jawab seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan dari tingkat kedisiplinannya. Tanpa disiplin yang tepat, dapat menjadi tantangan bagi bisnis untuk menghasilkan hasil yang optimal (Khoirotul, 2019).

Keinginan untuk melakukan suatu tindakan dikenal sebagai motivasi. Orang mengambil tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Akibatnya, motivasi adalah keadaan internal seseorang yang memicu keinginan mereka untuk terlibat dalam perilaku tertentu untuk tercapainya tujuan tersebut (Pratiwi& Darmastuti, 2019).

Kinerja adalah perilaku-perilaku yang diperoleh dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaan tertentu serta dengan waktu yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang selama waktu yang telah ditentukan adalah kinerja mereka. Pencapaian tugas dan tugas yang diberikan kemudian digunakan untuk mengukur kinerja. Akibatnya, kinerja yang sangat baik didefinisikan sebagai memenuhi kriteria yang ditetapkan, dan kinerja yang buruk didefinisikan sebagai tidak memenuhi standar yang ditetapkan. Kinerja menggabungkan bagian dari persyaratan pencapaian yang harus dicapai (Rahayu, 2019).

Setiap tahunnya, kepala divisi tersendiri di PT. Sicepat Ekspres Batam melengkapi review prestasi kerja dengan menggunakan formulir review kinerja Karyawan. Sumber daya manusia yang digunakan oleh PT. Sicepat Express Batam berupa keterampilan kerja, dimana beberapa komponen harus dijunjung tinggi guna meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan oleh PT. Sicepat ekspres.

PT. Sicepat Ekspres Batam menerapkan tiga indikator penilaian dalam melakukan proses penilaian kinerja sebagai berikut:

Table 1.1 Daftar Cabang

No.	Performa Kerja	Target Capaian	Presentase capaian
1.	Aspek Kinerja	90% - 100%	95%
2.	Aspek Sikap	90% - 100%	88%
3.	Aspek Disiplin	90% - 100%	85%

Sumber: HRD Sicepat Ekspres Batam, 2021

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas, sub-sub bagian Kompetensi Kinerja, Aspek Sikap dan Aspek Disiplin menunjukkan presentase pada tahun 2021 dengan hasil tidak sesuai target. Hal tersebut dapat dilihat dari subbagian komponen wajib penilaian kinerja di PT. Sicepat Express Batam sebagai bukti capaian kinerja yang belum mencapai target capaian. Disiplin merupakan salah satu penilaian pada calon pegawai untuk meningkatkan kinerja. Untuk mengoperasikan perusahaan secara efektif, seseorang harus cukup disiplin. Adalah mungkin untuk mengukur seberapa baik karyawan mematuhi peraturan yang diperbarui dengan melihat bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. (Sari etal., 2020:5).

Terdapat Melalui motivasi yang dilaksanakan, memungkinkan untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas. Menawarkan insentif adalah praktik memotivasi pekerja untuk mendukung kinerja dan standar kerja yang rajin dan berkualitas. Kekuatan Tujuan, tingkat komitmen, dan konsistensi perilaku individu semuanya dipengaruhi oleh diri atau motivasi mereka. tindakan sukarela dilakukan dalam rangka melakukan tugas seseorang dengan tujuan mencapai tujuan bersama dan sesuai dengan kebijakan yang (Rozalli & Kusnaldi, 2020:8).

Table 1.2 Data Persentasi Tingkat Kualitas Disiplin Berlandaskan rekap absensi

No.	Kategori	2019	2020	2021
1	Total Karyawan Tetap	50	50	50
	Terlambat	12	13	15
	Tepat Waktu	23	22	20
	Persentase Disiplin Karyawan Tetap	65,71%	62,86%	57,14%
2	Total Karyawan Kontrak	65	65	65
	Terlambat	31	30	38
	Tepat Waktu	34	35	27
	Persentase Disiplin Karyawan Kontrak	52,31%	53,85%	41,54%

Pada Tahun 2019-2021

Sumber : PT Sicepat Ekspres Batam Tahun 2022

Terlihat jelas dari yang telah diuraikan dari tahun 2019 hingga tahun 2021, tingkat kualitas kedisiplinan menurun drastis. Karena kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan, maka PT Sicepat Ekspres Batam berperan penting dalam menegakkan sanksi terhadap karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Penelitian ini secara eksplisit akan mengkaji bagaimana insentif dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan. Dampak hukuman dan motivasi di tempat kerja terhadap kinerja karyawan telah diteliti dalam sejumlah penelitian sebelumnya. Namun, mengingat betapa pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang, penelitian tentang kinerja karyawan tetap menarik. Selain itu, penting untuk diingat bahwa masyarakat dan karyawan adalah makhluk yang dinamis.

Karena kinerja karyawan mungkin berfluktuasi tergantung pada iklim sosial perusahaan dan periode penelitian dilakukan, pemantauan kinerja karyawan tidak berhenti pada saat tertentu. Dari penjelasan dan uraian di atas, Akan dilakukan penelitian tentang topik tersebut **“PENGARUH DISIPILIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SICEPAT EKSPRESS BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan penerapan uraian tersebut, peneliti mampu menemukan permasalahan pada penelitian ini, antara lain:

1. Tidak adanya disiplin yang efektif yang mengakibatkan anggota staf datang terlambat tanpa peringatan.
2. Kinerja karyawan dbawah standar karena kurangnya disiplin dan motivasi kerja yang memadai.
3. Kurangnya motivasi staf, yang menghasilkan kinerja karyawan dibawah standar. Status perusahaan pada saat penelitian dilakukan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang ditimbulkan oleh ruang lingkup, pembahasan, dan Karena peneliti menetapkan batasan masalah yang ditetapkan dengan kedisiplinan, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan obyek penelitian karyawan PT Sicepat Ekspres Batam, diketahui batasan dalam jangka waktu relatif.

1. Hanya ada dua factor: kinerja karyawan dan motivasi kerja (X1 dan X2, masing-masing) (Y1).
2. Karyawan PT SicepatEkspres Batam yang menjadi responden penelitian.

1.4 Perumusan Masalah

Beriku terdapat persamaan diantara Batasan-batasan masalah yang dikemukakan dalam kajianpenelitian ini:

1. Apakah kinerja karyawan PTSicepat Ekspres Batam terganggu oleh disiplin?
2. Apakah Kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Batam berbeda Sebagian tergantung pada tingkat motivasi kerjanya?
3. Apakah kesuksesan karyawan di PT Sicepat Ekspres Batam Sebagian bergantung pada motivasi dan disiplin kerja?

1.5 Tujuan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis menentukan tujuan dari penulisan karya ilmiah tersebut, diantaranya adalah:

1. Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan di PT Sicepat Ekspres Batam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Batam secara parsial dipengaruhi oleh motivasi kerja.
3. Untuk memastikan apakah Kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.6 Tujuan Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Studi atau penelitian ini memberikan informasi baru kepada pembaca untuk membantu mereka memahami dan mempraktikkan prinsip-prinsip kehidupan sehari-hari.

1.6.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan penulis, terdapat beberapa keuntungan atau manfaat penelitian sebagai berikut untuk mencapai tujuan dan sasaran yang berharga, diantaranya :

1. PT Sicepat Eskpres Batam dapat membantu dunia usaha dengan memperketat kontrol terhadap tenaga kerjanya.
2. Bagi peneliti, mempelajari lebih dalam tentang bisnis dan membuat artikel akademik akan sangat membantu.
3. Studi ini dapat melengkapi Universitas Putera Batam dengan dokumen tambahan dan referensi yang akan membantu mahasiswa lainnya.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin

2.1.1.1 Pengertian Disiplin

Berperan penting untuk keberhasilan perusahaan dan organisasi dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan dalam rencana kerja. Perusahaan dan organisasi membutuhkan disiplin untuk mencegah kelalaian dan kesalahan dalam bekerja karena disiplin sangat penting untuk pertumbuhan manajemen sumber daya manusia. Pemahaman dan kemauan seseorang untuk mematuhi norma-norma yang telah ditetapkan organisasi disebut sebagai disiplin.

Menurut (Motivasi et al., n.d., 2020 : 21) Sikap, perilaku, serta perbuatan tertulis ataupun tidak tertulis yang berkaitan pada peraturan organisasi disebut disiplin. (Hustia, 2020: 84) Disiplin kerja meliputi unsur-unsur yaitu: pelacakan kehadiran, tingkat kesiagaan, patuh pada peraturan yang telah ditetapkan, dan etika kerja. 2020: 508 (Putri & Onsardi) Disiplin adalah sikap patuh serta wajib mengikuti semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dapat menggunakan disiplin sebagai alat atau cara untuk tetap eksis.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut (Daulay et al., 2019:214) dalam penelitian, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja :

1. Jumlah kompensasi
2. Arahan manajer model penelitian
3. Petunjuk khusus yang mungkin diikuti
4. Inisiatif pemimpin.
5. Penilaian terhadap karyawan terpantau dan pemberian perhatian ekstra di tempat kerja
6. Menetapkan rutinitas yang dapat membantu disiplin.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi dampak pada kedisiplinan menurut (Jufrizen & Hadi, 2021:40) diantaranya :

1. Selalu tunjukkan kebaikan;
2. Menghasilkan karya orisinal dan kreatif;
3. Memancarkan kepercayaan;
4. Memiliki kemampuan yang diperlukan untuk bekerja di bidang yang ditunjuk;
5. Memprioritaskan jam kerja produktif;
6. Mampu menetapkan presentasi yang baik pada waktu hadir;
7. Taat pada waktu.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Belandaskan penerapan (Winata, 2020:24) Motivasi adalah sekumpulan perilaku maupun prinsip yang berdampak pada tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Tidak berwujud tetapi kuat dalam mencapai tujuannya, tindakan dan sikap ini dimotivasi oleh seseorang yang memiliki dampak yang menguntungkan pada pekerjaan yang dihasilkan. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, mereka dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Motivasi orang lain dengan niat baik dapat membantu orang mencapai tujuan mereka (Astria, 2019:4).

Menurut (Eddy, 2020:21) mendefinisikan motivasi sebagai kesiapan untuk memenuhi tuntutan pribadi tertentu guna berusaha dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah kekuatan internal yang memengaruhi pilihan jalan seseorang, kegigihan, dan keinginan dalam tindakan agar mencapai tujuan yang sama (Rozali & Kusnadi, 2020:15).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor dalam motivasi kerja (Sugiyono & Susanto, 2020)ialah:

1. *Work condition* adalah efek pada tempat kerja dan kualitas infrastruktur. Pembatasan kerja, jam kerja, dan keselamatan dan keamanan adalah contoh keadaan kerja. Budaya tempat kerja yang positif dibangun di atas karyawan yang sejahtera.

2. *Relationship with superiors* adalah sejauh mana seorang karyawan terikat dengan rekan kerja dan penyelia mereka. berkaitan dengan interaksi yang berlangsung selama istirahat di tempat kerja.
3. *Work safety* adalah memberi pekerja tempat yang aman dan nyaman untuk bekerja, seperti ruang kantor organisasi dan lokasi fisik.
4. *Salary* ialah balas jasa kepada karyawan seperti kenaikan gaji serta pemberian bonus target yang jelas dan konsisten.
5. *Achievement* ialah perolehan dari hasil kerja yang maksimal yang telah dilaksanakan.
6. *Award* ialah uang tunai, insentif, atau jenis keuntungan kinerja lainnya dari korporasi untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab.

2.1.2.3 Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Nurul Azizah, 2020:25) diantaranya adalah :

1. Akuntabilitas
Bertanggungjawab pada pekerjaan.
2. Kinerja ditempat kerja
Selesaikan pekerjaan dengan standar tertinggi yang diizinkan oleh pemberi kerja.
3. Peluang untuk maju
Ingin tubuh secara pribadi di dalam organisasi.
4. Pengakuan atas kinerja

Bercita-cita untuk membayar karyawan lebih banyak atau memberi mereka peringkat tertentu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah adalah puncak dari segala pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu usaha atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab atau wewenangnya untuk mencapai tujuan organisasi yang benar secara moral dan beradab atau tidak melanggar hukum. Menurut (Rahmadany et al., 2022) Kinerja mengacu pada perolehan seseorang dalam bekerja yang membutuhkan keterampilan, pengalaman, dan ketegasan. Kinerja mengintegrasikan pentingnya kompetensi pekerja dan fungsinya dalam memperoleh otoritas. Tingkat kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya demi menentukan kinerja mereka.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sari et al., 2020) terdapat beberapa sudut pandang dalam kinerja karyawan, yaitu:

1. Ketaatan

Kesiapan karyawan untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan, melakukan tugas sesuai dengan arahan atau perintah yang diberikan kepadanya.

2. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan pekerja lain di dalam ataupun di luar, baik secara horizontal dan vertikal, guna menghasilkan karya yang berkualitas.

3. Inisiatif

Menunjukkan bagaimana orang dapat memikirkan, menilai, mempertimbangkan, dan memutuskan bagaimana menangani situasi yang mereka sendiri hadapi.

4. Tanggung Jawab

Menunjukkan tingkat tanggung jawab karyawan atas fasilitas tempat kerja dan hasil pekerjaannya melalui tindakan dan kinerjanya.

5. Kuantitas Kerja

Satuan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan tertentu yang menunjukkan bahwa pekerjaan sedang dilakukan pada waktu tertentu guna melaksanakan efektifitas dan efisiensi .

6. Kualitas kerja

Karyawan dapat memahami hubungan antara pekerjaan dan kerapian terstruktur dalam melaksanakan tugas berkat kualitas pekerjaan yang menguntungkan bisnis.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Jufrizer & Haddi, 2021) indikator kinerja karyawan ialah:

1. Pemenuhan Peran

Tanggung jawab individu untuk melakukan tugas secara akurat dan efektif sambil menghindari kesalahan di tempat kerja.

2. Tanggung Jawab

Untuk menyelesaikan tugas dengan tepat dan tanpa kesalahan, gunakan satuan pengukuran yang jauh.

3. Jumlah yang ditetapkan

Berapa lama waktu yang dibutuhkan seorang pekerja untuk menyelesaikan suatu tugas mengungkapkan tingkat kemahiran mereka.

4. Kualitas Pekerjaan

Seberapa mampu seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini penelitian-penelitian terdahulu memiliki banyak persamaan, oleh karena itu penulis memutuskan untuk menamakan penelitian mereka “Pengaruh disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika” untuk sebuah karya ilmiah, oleh (Suarta et al., 2020). Penelitian tersebut bersifat kuantitatif dengan melihat objek pada SMP N di Kabupaten Luwu sebagai studi kasus untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru matematika. Diambil dari dua metode sampel yaitu: yang pertama melibatkan melakukan wawancara, dan yang kedua melibatkan menggunakan kuesioner. Dengan menggunakan program SPSS versi 22.0 untuk menganalisis data sampel, penulis menemukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja guru.

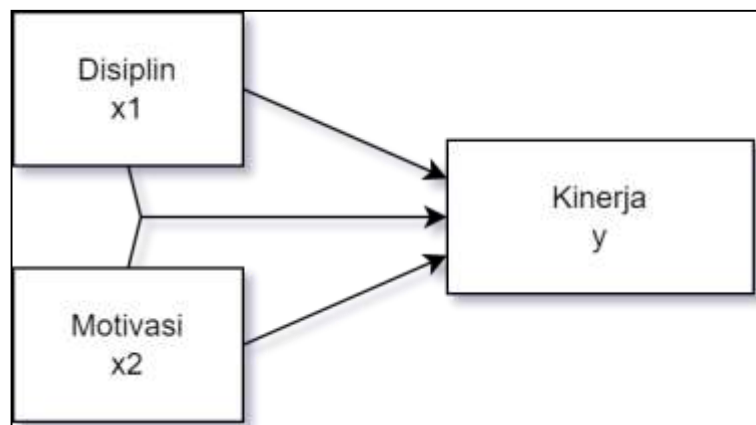
Penelitian lebih lanjut ditulis (Singon et al., 2022) Tujuannya adalah untuk lebih memahami bagaimana kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh insentif, kepemimpinan, dan hukuman dalam situasi pandemi Covid-19. Uji statistik yang dihitung adalah F, T serta pembuktian teori serta pola pikir yang direpresentasikan dengan gambar. Temuan parsial penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan secara otomatis berdampak baik terhadap kinerja pegawai dan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKIPM.

Peneliti berikutnya adalah yang kutip (Rahmadany et al., 2022) kinerja pegawai di PT Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru diteliti, untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari gaya kepemimpinan, stres kerja, dan kedisiplinan. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dan analisis data, membuktikan hipotesis tradisional, regresi linier berganda, uji determinansi, dan hipotesis R^2 bahwa berpengaruh negatif sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif kepada kinerja karyawan. Mencari koefisien terminasi R^2 adalah bagaimana tes dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Penelitian Penelitian terakhir diambil pada (Kurnia & Sitorus, 2022) yang mengulas tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Korporasi secara keseluruhan akan selalu mendukung inisiatif operasional untuk meningkatkan persepsi personelnnya baik dalam evaluasi internal maupun eksternal. Penelitian yang akan dibahas bertujuan untuk menentukan derajat prestasi seorang pekerja. Dengan bantuan SPSS versi 26, penulis mengumpulkan 115 responden yang akan dijadikan sampel dan dikenai berbagai teknik analisis linier. Pekerja di PT Sicepat Ekspres Batam mendapat manfaat, setidaknya sebagian, dari beban kerja dan kinerja pekerja.

2.2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah gambaran konseptual tentang bagaimana interaksi antara teori dan orientasi berbeda yang digolongkan sebagai masalah pemikiran bekerja, menurut Sugiyono, pendiri kajian penelitian, dalam bukunya “Metode Kajian Penelitian”, halaman 60. Membentuk hipotesis dari penelitian isu membantu penulis membuat cerita dan deskripsi yang kualitatif.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Perumusan Hipotesis

Berikut adalah perumusan hipotesis penulis untuk membantu memahami motivasi di balik penelitian yang dilakukannya:

- H₁: Kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Batam diduga dipengaruhi secara signifikan oleh kedisiplinan;
- H₂ : Dihipotesiskan bahwa di PT Sicepat Ekspres Batam motivasi karyawan berpengaruh besar terhadap kinerja;
- H₃ : Kinerja karyawan PT Sicepat Ekspres Batam diduga dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan kedisiplinan



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan konsep yang menggunakan pedoman penelitian untuk membuat rancangan pada penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberikan petunjuk yang terstruktur serta kolaboratif kepada peneliti guna melakukan penelitiannya. Berdasarkan kajian penelitian dari (Syahid et al., 2020) desain penelitian adalah susunan maupun paparan prosedur kerja yang akan dilakukan sebelum melakukan penyelidikan, mengetahui konsep serta arah penyelidikan yang dilakukan serta dilaksanakan, dan menyajikan pandangan pokok permasalahan dan rangkaian langkah-langkahnya.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner online Google Forms pada sampel karyawan PT Sicepat Ekspres Battam untuk mendapatkan data. Peneliti memiliki ide ketika mengatur tugas di Bab I. Dengan kata lain, ketika menentukan sampel yang diterima dari karyawan PT Sicepat Ekspres Batam dan masyarakat umum tentang motivasi dan disiplin kerja mereka berdasarkan hasil kerja mereka harus menyelesaikan kuesioner online. Beberapa pernyataan telah dimasukkan sesuai dengan pencarian literatur di bab II.

Sesudah mendapatkan data, penulis sebagai peneliti menguraikan hasil jawaban yang telah di terima kepada responden dan narasumber. Penulis dapat menjawab dan menginterpretasikan kuesioner guna mendapatkan jawaban dari yang valid. Tingkat keandalannya tidak perlu diragukan lagi.

3.2 Sifat penelitian

Sesuai dengan sifat penelitian ini, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, di mana gambaran yang menyeluruh dan faktual tentang masalah-masalah yang berkaitan dengan fakta-fakta sistematis dan/atau ciri-ciri populasi yang diteliti di wilayah tertentu memungkinkan untuk mempelajari topik tertentu. Dalam penelitian deskriptif ini, penulis menarik kesimpulan mengenai pekerjaan karyawan PT Sicepat Ekspres Batam.

3.3 Lokasi dan jadwal

3.3.1 Lokasi

Data tempat penelitian diperoleh dari PT Sicepat Ekspres Batam yang berlokasi di Jln. Raja Isa Kawasan Industri No.19A-C Kota Batam, dimana lokasi tersebut merupakan lokasi yang baik dan dapat mendukung aktualitas data dari peneliti.

3.3.2 Jadwal

Untuk melakukan penelitian ini, penulis memerlukan enam bulan periode yang ditabulasikan berikut:

Table 3 1 Periode Penelitian

Susunan Kegiatan	Waktu Kegiatan															
	Agustus			September			Oktober			November			Desember		Januari	
Pengajuan Judul Penelitian	■	■	■													
Penyusunan BAB 1		■	■	■												
Penyusunan BAB 2				■	■	■										
Penyusunan BAB 3							■	■								
Penyusunan BAB 4									■	■						
Penyusunan BAB 5											■	■	■			
Kuesioner													■	■		
Penyebaran Kuesioner															■	■
Pengelolaan Data																■
Pengumpulan																■

Sumber : Penelitian Tahun 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian dan sampel adalah bagian dari populasi. Dari sudut pandang populasi, dapat dicirikan sebagai sekelompok orang, lembaga, benda, dll.

Table 3 2 Jumlah Karyawan

NO	Departemen	Jumlah Populasi
1	Operasional	45
2	Keuangan	15
3	HR	20
4	General Affair	20
5	IT	10
Total		110

Sumber : PT Sicepat Ekspres Batam.

3.4.2 Sampel

Adalah sebagian kecil dari ukuran dan karakteristik populasi. Sampel harus mematuhi prosedur khusus berdasarkan masalah saat ini agar dapat dianggap sebagai bagian dari populasi yang ada. Untuk mewakili populasi yang akan dicacah secara akurat, sampel diambil sesuai dengan norma atau pedoman yang telah ditentukan. Statistik juga dapat merujuk pada informasi yang diperoleh dari sampel. Model mengaitkan kekeliruan dengan penelitian. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari karyawan PT Sicepat Ekspres Batam.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Data primer merupakan jenis data yang digunakan dalam penyelidikan penelitian ini. Menurut hasil penelitian Sugiyono (2019:194), data primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Pengisian kuesioner PT Sicepat Ekspres Batam menghasilkan metode ini. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan dan cara, menurut Sugiyono (2020:224). Teknik ini memungkinkan kami mendapatkan informasi dari berbagai responden dari sudut pandang ekologis.

3.6 Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam operasi Kesimpulan penelitian menyatakan bahwa variabel instrumental adalah sifat, kualitas, nilai, benda, dan aktivitas, dan bahwa variabel dependen (Y) dan variabel independen (X) keduanya digunakan dalam penelitian ini (Y). Ketentuan untuk mencegah kesalahan pencarian harus menjadi bagian dari definisi operasional variabel (Sugiyono, 2019:68).

Table 3 3 VariabelOperasionalPenelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Jika aturan ini dilanggar, konsekuensi yang sesuai	1. TanggungJawab 2. Kedisiplinan	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	akan diterapkan. Kaidah sikap menghormati, menghargai, mentaati, dan mentaati baik tertulis maupun tidak merupakan bagian dari disiplin. (Christalisana, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 3. Hak yang sama 4. Balas budi 5. Kejelasan Tujuan 	
Disiplin Kerja (X_2)	Jika aturan ini dilanggar, konsekuensi yang sesuai akan diterapkan. Kaidah sikap menghormati, menghargai, mentaati, dan mentaati baik tertulis maupun tidak merupakan bagian dari disiplin. (Christalisana, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja personil 2. Kemungkinan maju 3. Pengakuan Kinerja 3. Performa Kinerja; 4. Tantangan 5. Tanggung jawab 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah metrik yang digunakan untuk menilai seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan serta tanggungjawab yang ditugaskan kepada mereka (Sihotang:2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu atau kualitas 2. Kecekatan waktu 3. Produktivitas 4. Safety work 5. Efektif 	Likert

3.6.1 Variabel Independen

Variabel bebas ialah yang memfokuskan kajian penelitian sekaligus menjadi focus utama pada penelitian, selanjutnya terdapat dua variable bebas:

3.6.1.1 Disiplin Kerja (X_1)

Indicator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:199).

Menurut (Christalisana, 2018), ada beberapa tanda disiplin kerja, antara lain:

1. Hukuman
2. Stabilitas
3. Kewajaran
4. Rewards
5. Kejelasan Tujuan

3.6.1.2 Motivasi (X_2)

Menurut beberapa penanda motivasi kerja yang terungkap dalam penelitian Irawan Handayani (2018) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja
2. Peluang untuk maju
3. Apresiasi terhadap prestasi
4. Pekerjaan yang menantang
5. Hubungan yang berkaitan

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel independen, juga dikenal sebagai variabel dependen, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel ini. Di PT Sicepat Ekspres Batam, kinerja (Y) merupakan variabel dependen dalam penelitian ini.

3.6.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Afandi (2018:89), terdapat indikator kinerja pegawai ialah:

1. Unggul
2. Keandalan
3. Efisiensi
4. Keamanan
5. Kemampuan bekerja sama dengan baik dengan oranglain

3.7 Metode analisis data

Pendekatan analisis data deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Menurut penelitian oleh (Sugiyono, 2019), penyajian dengan menggunakan analisis deskriptif berfungsi melihat variabel penelitian seperti motivasi, pengendalian, dan kinerja karyawan.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Metode penelitian ini digunakan untuk mencapai suatu kesimpulan, dan metode penelitian memiliki hubungan penting diantara variabel-variabel yang diselidiki. Menarik kesimpulan yang jelas.

Pada penelitian ini, SPSS versi 26 sebagai aplikasi untuk mendapatkan informasi sumber setiap beban dan variabel dependen. Penguji biasanya meninjau hasil jawaban yang diberikan dan menerapkan rumus rentang skala.

RUMUS 3.1 Rentang Skala

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

Sumber: (Umar, 2020:91)

Keterangan:

RS = Rentang Sekala

n = Jumlah Responden

m = Jumlah Alternatif Jawaban

Oleh sebab itu perhitungan rentang skala tersebut didasarkan pada rumus yaitu:

$$RS = \frac{110(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{440}{5}$$

$$RS = 88$$

Jawab dari responden akan diurutkan menurut skala perhitungan berikut :

Table 3 4 Kategori Rentang Skala

No	Rentang Kategori Skor	Kriteria
1	110–198	Sangat Tidak Setuju
2	199–287	Tidak Setuju
3	288–376	Netral
4	377–465	Setuju
5	466–554	Sangat Setuju

Sumber: (Umar, 2020:91)

3.7.2 Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data menampilkan keakuratan instrumen pada studi pengukuran yang sebenarnya. Uji konfirmasi adalah uji untuk memastikan apakah alat ukur yang digunakan untuk pengukuran adalah sasaran pengukuran. Suatu survei dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada survei menggambarkan apa yang diukurnya (Aeni & Yusupa, 2018).

3.7.3 Uji Validitas

Uji validitas adalah pengukuran yang menunjukkan reliabilitas suatu penelitian, validitas adalah alat ukur yang diperoleh untuk mencari jawaban yang valid, ataupun penelitian yang mengukur atau sedang mengukur (Prathama et al., 2019).

3.7.4 UjiReliabilitas

Peneliti dapat mengandalkan alat pengukur jika Anda menggunakannya dua kali untuk menghitung indikasi yang sama dan pembacaannya konsisten. Dengan kata lain, ketepatan dalam mengukur gejala yang sama ditunjukkan oleh kehandalan suatu perangkat. Penting agar temuan pengukuran dapat dipercaya dalam arti menunjukkan konsistensi dan stabilitas (Prathamae et al., 2019).

3.7.5 UjiAsumsiKlasik

Pendekatan uji yang mencoba menilai data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai teknik regresi linier, antara lain uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji normalitas, adapun tahapan uji Step=uji asumsi klasik.

3.7.6 UjiNormalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai sebaran variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal, tidak berdistribusi normal, atau mendekati berdistribusi normal (Ghozali, 2018).

3.7.7 UjiMultikolinearitas

Ketika ada korelasi antara variabel dependen dalam model regresi, uji multikolinearitas diterapkan. Pertimbangan penting dalam memilih uji multikolinieritas adalah melihat titik VIF dengan titik satuan atau bahkan berupa angka toleransi. Multikolinearitas antar nilai variabel tidak ada jika nilai VIF 10 dan nilai tolerance $> 0,1$; namun hal tersebut terjadi jika nilai VIF adalah 10 dan nilai tolerance adalah 1. (Purwanto et al., 2021).

3.7.8 UjiHeteroskedasitas

Dengan melihat grafik atau gambar nilai dependen ZPRED = nilai dengan nilai SRESID residual, pengujian heteroskedastisitas dapat menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Selain itu juga dapat diketahui apakah terjadi heteroskedastisitas dengan mencari pola atau nilai tertentu pada scatter plot..

3.7.9 UjiPengaruh

Dalam melakukan penelitian, uji pengaruh digunakan untuk memperlihatkan keterkaitanroz dua variabel atau lebih guna menghitung, mendeskripsikan, dan menjelaskan fenomena yang sedang terjadi.

3.7.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk memastikan arah dan dampak variabel independen terhadap variabel dependen dalam kaitannya dengan variabel independen, analisis regresi linier berganda adalah model yang mencakup beberapa variabel independen (Ghozali, 2018).

3.7.11 Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengevaluasi dan menghitung sejauh mana model dapat memperhitungkan variasi dalam variabel independen; titik koefisien adalah nol, dan koefisien kecil menunjukkan variabel independen dan menawarkan data yang diperlukan untuk meramalkan variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.7.12 Uji Hipotesis

Ketika dilakukan uji signifikansi dengan peneliti, hipotesisnya adalah untuk menemukan populasi di mana variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam konteks ini dapat diterima atau ditolak. Saat menguji hipotesis, diasumsikan bahwa populasi berbeda, berubah, dan memiliki hubungan untuk menentukan frekuensi variabel dependen dan independen (Mehmetoglu & Venturini, 2021).

3.7.12.1 Uji T

Uji tersebut digunakan untuk menguji hipotesis terhadap variabel dependen secara parsial dan terpisah berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ghozali dalam penelitian (Nuriman et al., 2019). Uji t mengukur koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui pengaruh variabel dependen. Persyaratan pengujian adalah sebagai berikut: 1. Jika T_{hitung} kurang dari 0,05 dan dianggap signifikan, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh. Tidak signifikan. 2. apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ serta skor signifikan $< 0,05$ maka variabel independen terhadap variabel dependen mempengaruhi serta signifikan.

3.7.12.2 Uji F

Dalam penelitiannya (Nuriman et al., 2019), Ghozali mengklaim bahwa uji F mengungkapkan setiap variabel berfungsi dalam model serta berdampak pada variabel dependen. Proses pengambilan keputusan uji F menurut penelitian Mushon (Kurnia Sastradipraja, 2020) adalah sebagai berikut: 1. Jika F_{hitung} F_{tabel} dan nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen terhadap variabel dependen tidak berpengaruh dan tidak signifikan. 2. Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

