

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT BANK PERKREDITAN RAKYAT
KEPRI BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Vivian Anggana Ongko
190910035**

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

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT BANK PERKREDITAN RAKYAT
KEPRI BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Vivian Anggana Ongko
190910035**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Vivian Anggana Ongko
NPM : 190910090
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT KEPRI BATAM"

Merupakan hasil atas suatu karya sendiri serta tidak "duplikasi" berdasarkan pada karya yang berasal dari orang lain. Sepemahaman saya, terdapat pada naskah Skripsi ini tidak ada karya ilmiah ataupun opini yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, terkecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini serta dipaparkan dalam sumber kutipan serta 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, 17 Januari 2023



Vivian Anggana Ongko
190910035

**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK PERKREDITAN RAKYAT KEPRI BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Vivian Anggana Ongko
190910035**

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

Batam, 17 Januari 2023



**Winda Evyanto, S.S., M.Mpd.
Pembimbing**



ABSTRAK

Di dalam lingkungan dunia bisnis sekarang, banyak perusahaan terjadi perubahan signifikan secara maju dan berkembang. Ini merupakan hal yang ditunggu perusahaan untuk mencapai kemajuan di dalam bisnisnya. Perkembangan kemajuan perusahaan tersebut terjadi karena adanya peningkatan potensi sumber daya manusia dari perusahaan, sehingga dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan penentu kesuksesan ataupun kegagalan pada suatu perusahaan. Dalam Penelitian disini memiliki tujuan agar mengetahui pengaruh dalam disiplin, motivasi serta pelatihan kerja dalam kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelitian di PT BPR Kepri Batam dengan metode penelitian berbasis kuantitatif dalam analisis linear berganda yang diambil dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dalam penelitian ini juga mengambil sampel dengan *non probability sampling* dengan jumlah sampel 116 orang dan memiliki hasil yang dapat dijelaskan bahwa disiplin, motivasi dan pelatihan kerja memberikan hasil yang signifikan dan positif pada kinerja karyawan di PT BPR Kepri Batam.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

In today's business field, many companies have experienced significant changes in progress and development. This is what the company has been waiting for to achieve in its business. The development of the company's progress occurred because of an increase in the potential of the company's human resources, so that it can be seen that human resources are a determinant of success or failure in a company. The research here aims to determine the influence of discipline, motivation and job training on employee performance. Researchers conducted research at PT BPR Kepri Batam with a quantitative-based research method in multiple linear analysis taken by sampling technique using Quota Sampling. In this study also took samples with non-probability sampling with a total sample of 116 people and resulted that can be implied that discipline, motivation and work training provide significant and positive results on employee performance at PT BPR Kepri Batam.

Keywords : Discipline, Motivation and Job Training, Employee Performance, Human Resources.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan pada Tuhan Yang Maha Esa memberikan seluruh rahmat serta karuniaNya agar penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan (S1) pada Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.

Penulis mengetahui jika skripsi ini sedang jauh dari sempurna. Karena itu, kritikan dan saran penulis dapat menerimanya dengan senang hati. Dengan seluruh keterbatasan, penulis mengetahui jika ide ini takkan terakbul tanpa dorongan, dan dari bermacam pihak. Untuk itu, dengan seluruh kerendahan yang terdapat pada hati penulis, penulis memberikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Winda Evyanto, S.S., M.Mpd. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
6. Keluarga saya yang memberikan dukungan dan dorongan.
7. Direktur, manajer dan jajaran staff yang telah berkontribusi dan memberikan data yang penulis perlukan untuk menyusun skripsi ini.
8. Teman-teman angkatan seperjuangan yang turut memberikan ilmu dan semangatnya dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan Nya, Sadhu Sadhu Sadhu.

Batam, 17 Januari 2023



Vivian Anggana Ongko



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR RUMUS.....	ix
BAB I 2	
PENDAHULUAN.....	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	14
2.1 Kajian Teori.....	14
2.1.1 Disiplin Kerja	14
2.1.2 Motivasi Kerja.....	18
2.1.3 Pelatihan Kerja	21
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Penelitian Terdahulu	27
2.3 Kerangka Pemikiran.....	32
2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3.4 Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	33
2.4 Kerangka Konseptual	33
2.5 Hipotesis.....	33
BAB III.....	32
3.1 Jenis Penelitian	32

3.2	Sifat Penelitian	32
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	32
3.3.1	Lokasi Penelitian	32
3.3.2	Periode Penelitian.....	32
3.4	Populasi dan Sampel	33
3.4.1	Populasi	33
3.4.2	Sampel.....	33
3.4.3	Teknik Penentuan Besaran Sampel	34
3.4.4	Teknik Sampling	34
3.5	Sumber Data	34
3.6	Metode Pengumpulan Data	34
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
3.8	Metode Analisis Data	36
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	36
3.8.2.1	Uji Validitas	36
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	39
3.8.3	Uji Pengaruh.....	41
BAB IV		45
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	45
4.2.1.	Karakteristik Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin.....	45
4.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan pada Usia	46
4.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan pada Lama Bekerja.....	47
4.3	Deskripsi Jawaban Responden	47
4.3.1	Deskriptif Variabel pada suatu Disiplin Kerja (X1).....	47
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja(X2)	48
4.3.3	Analisis Deskriptif Variabel pada suatu Pelatihan Kerja	49
4.3.4	Analisis Deskriptif Variabel pada suatu Kinerja Karyawan	50
4.4	Analisis Data	51
4.4.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	51
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	52
4.5	Uji Pengaruh.....	55
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	55

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.6 Pengujian Hipotesis.....	57
4.6.1 Hasil Uji T.....	57
4.6.2 Hasil Uji F.....	58
4.7 Pembahasan Hipotesis.....	59
4.8 Implikasi Penelitian.....	61
BAB V.....	63
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	32
--------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekap Absensi Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Tahun Januari 2020- Juni 2022.....	5
Tabel 1. 2 Rekapisasi Pelatihan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Pada Tahun 2019-2021	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Periode Penelitian	33
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 3 Indeks Koefisien Reliabilitas	38
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Jumlah Responden berdasarkan pada Usia	45
Tabel 4. 3 Jumlah Responden berdasarkan pada Lama Bekerja	46
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	47
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terkait Motivasi Kerja	47
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terkait Pelatihan Kerja.....	47
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan	48
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Validitas.....	51
Tabel 4. 9 Hasil Pengujian Reliabilitas	52
Tabel 4. 10 Hasil pengujian Normalitas.....	53
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Multikolinieritas	54
Tabel 4. 12 Hasil pengujian Heterokedasititas.....	54
Tabel 4. 13 Analisis Regresi Linear Berganda.....	55
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 4. 15 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji F.....	58

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Uji Validitas.....	37
Rumus 3. 2 <i>Cronbach Alpha</i>	38
Rumus 3. 3	39
Rumus 3. 4 VIF.....	40
Rumus 3. 5 Regresi Linear Berganda	41
Rumus 3. 6 Determinasi (R^2).....	41
Rumus 3. 7 Uji t.....	42
Rumus 3. 8 Uji F.....	43



Universitas Putera Batam

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada lingkungan dunia bisnis sekarang, banyak perusahaan terjadi perubahan signifikan secara maju dan berkembang. Ini merupakan hal yang ditunggu perusahaan untuk mencapai kemajuan di dalam bisnisnya. Perkembangan kemajuan perusahaan tersebut terjadi karena adanya peningkatan potensi SDM dari perusahaan, alhasil bisa dikenali bahwasanya SDM merupakan penentu kesuksesan ataupun kegagalan pada suatu perusahaan.

Manusia selalu berperan dominan dan aktif dalam kegiatan perusahaan. Mulai awal perekrutan sampai pemutusan hubungan kerja perusahaan harus mengelola sumber daya manusia (SDM) dengan cara maksimal, profesional, serta optimal agar sumber daya tersebut dapat membentuk kinerja karyawan yang handal dan optimal sehingga dapat memberi peningkatan hasil kerja kepada pegawai tersebut.

Guna memberi peningkatan hasil kerja pegawai, industri perlu mempunyai keterampilan dan kemampuan secara spesifikasi agar berbeda dengan persaingan di perusahaan lain. Dapat diketahui, tentunya perusahaan mengetahui bahwa karyawan tersebut tidak mungkin menjadi kinerja yang profesional secara instan. Agar dapat memastikan bahwa perusahaan memiliki SDM secara maksimal serta profesional, sehingga industri butuh melakukan pengembangan dengan adanya sumber daya yang mempunyai tingkat potensi serta kreativitas perusahaan.

Sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan dalam perusahaan untuk mencapai sasaran serta tujuannya. (Lorinka & Evyanto, 2022)

Pelatihan merupakan proses pengembangan yang berhubungan dengan kinerja karyawan di dalam proses mengajar keahlian serta pengetahuan agar karyawan bisa melakukan tanggung jawab dirinya secara benar dan andal searah terhadap kinerja karyawannya masing-masing. Pelatihan juga merupakan proses untuk mengajarkan karyawan lama ataupun baru agar setiap karyawan memiliki ilmu pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan bagian divisinya masing-masing. Dengan adanya ilmu pengetahuan dan kemampuannya maka karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan bidang mereka dan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk mencapai target dan tujuan tersebut secara bersama-sama. Tetapi, jika karyawan kurang atau tidak memiliki ilmu pengetahuan ataupun kemampuannya, maka dalam perusahaan tersebut menjadi kurang efisien dan efektif dalam bergerak serta menjadi beban organisasi pada pencapaian tujuan bersama-sama yang ditentukan oleh perusahaan. Melalui terdapatnya pengaruh karyawan yang mengikuti pelatihan, maka kinerja karyawan menjadi dipengaruhi dengan memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Untuk mengelola perusahaan dengan baik untuk meningkatkan karyawan, maka perusahaan harus mempunyai karyawan yang berketerampilan dan memiliki ilmu pengetahuan untuk mengelola perusahaan dengan baik. (Karyono & Gunawan, 2020)

Selain dari pelatihan, faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan pada suatu perusahaan yakni disiplin kerja. Disiplin kerja adalah cara bagaimana

perilaku kerja dihadirkan dalam sistem pengendali agar terciptanya keefektifitas. Disiplin kerja dalam karyawan memberikan rasa percaya diri kepada karyawan untuk melaksanakan tugas tanggung jawabnya sebagai pelaksanaan kerjanya. Disiplin kerja sendiri memberikan fasilitas non fisik kepada karyawan agar karyawan tersebut terhindar dari resiko dengan menjaga diri bekerja sesuai dengan jalan yang telah ditetapkan.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, motivasi dalam sebuah perusahaan untuk karyawan sangat diperlukan, karena melalui terdapatnya motivasi melalui industri membuat para pegawai bisa percaya diri dalam meningkatkan kinerjanya serta dapat mencapai hasil sesuai dengan target perusahaan tersebut. Motivasi juga dapat meningkatkan emosional positif karyawan yang memiliki sifat pantang menyerah, dan optimis. Dalam perusahaan pentingnya untuk memiliki sifat yang seperti ini di setiap karyawan agar memiliki semangat kerjanya yang tinggi. Dengan adanya motivasi pada setiap karyawan maka karyawan menjadi lebih disiplin menaati peraturan perusahaan dan datang tepat waktunya. Motivasi diberikan pada bentuk dukungan , dan kenaikan gaji dan insentif yang memberikan motivasi untuk karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari. Suasana hati dangat berpengaruh kepada kinerja. Susasana hati yang senang, termotivasi maka akan lebih menggerakkan karyawan dalam semangat untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Pelatihan, disiplin dan motivasi kerja adalah rangkaian yang tidak bisa terpisah dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penempatan dalam setiap posisi dalam karyawan pastinya membutuhkan waktu dan biaya dalam

pengembangannya. Karyawan atau yang disebut aset dalam perusahaan merupakan aset yang berharga sehingga perusahaan harus menjaga dan meningkatkan aset tersebut. Untuk mencapai tujuan ini pentingnya sebuah perusahaan untuk mempunyai kinerja pegawai. Kinerja pegawai ialah tingkah laku beserta hasil pekerjaan dengan cara tanggung jawab untuk menuntaskan kewajibannya dalam waktu yang sudah diberikan. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka kinerja pada perusahaan juga secara otomatis akan naik karena keduanya memiliki hubungan yang berkaitan dan erat.

PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam adalah perusahaan mengandalkan pada sumber daya manusia untuk mencapai target dan laba perusahaan Perusahaan yang bergerak dibidang perbankan ini sebagai suatu Bank Perkreditan Rakyat pada kota Batam yang didirikan pada 30 Agustus 2022. PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam resmi berlokasi di Komplek Ruko Palm Spring Blok D2 No 01 pada tahun 2020 sampai sekarang. Sebelumnya PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam beralamat di Komplek Rafflesia Business Centre Blok G No 01 sepanjang 12 tahun.. saat ini PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam mempunyai total karyawan sebanyak 118 orang.

Pada masalah yang dialami pegawai bahwasanya pengajaran di PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, kinerja karyawan kurang disiplin. Perihal itu disebabkan pada tabel 1.1 yakni.

Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Tahun Januari 2020- Juni 2022

No	Tahun	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Terlambat	Total Menit Keterlambatan
1	2020	Jan-Jun	106	14	94 Menit
2	2020	Jul-Des	110	12	98 Menit
3	2021	Jan-Jun	119	18	140 Menit
4	2021	Jul-Des	119	23	155 Menit
5	2022	Jan-Jun	116	25	221 Menit

Sumber : HRD PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, 2022

Tabel 1.1 menerangkan bahwasanya semenjak 2022 pegawai PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam sangat banyak melakukan keterlambatan. Selama tahun 2022 jumlah menit keterlambatan mencapai 221 Menit. Dapat di ketahui bahwa berkurangnya total karyawan justru tidak mengurangi total menit keterlambatan karyawan pada PT BPR Kepri Batam. Dalam PT Bank Perkreditan Rakyat, kesadaran karyawan dalam mematuhi tata tertib perusahaan masih kurang. Pentingnya disiplin kerja agar seluruh tugas tanggung jawab karyawan dapat berjalan secara tertata, jelas dan lancar. Dalam realitanya, masih ada pegawai yang tidak tepat waktu datang ke kantor sesuai peraturan perusahaan yang mewajibkan seluruh karyawan sudah harus dikantor pada 07.45 WIB. Walaupun sudah ada peraturan denda setiap menit sesuai keterlambatan untuk setiap karyawan, karyawan tetap kurang disiplin untuk datang sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Faktor lain selain kurangnya disiplin kerja karyawan diduga kurangnya motivasi bekerja pegawai. Di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam kurangnya kepedulian dan kerja sama dalam sebuah divisi. Ada sebagian pegawai yang melakukan kerja tidak sesuai terhadap peraturan tata tertib perusahaan yang ada serta kurangnya diberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Karyawan sering bekerja dengan kewalahan karena terdapat beberapa bagian pekerjaan yang *overload* atau terdapat tuntutan pekerjaan yang berlebih sehingga karyawan harus menyelesaikannya dengan cepat, tepat dan rapi. Jika terdapat beberapa kesalahan, maka karyawan tersebut mendapatkan penilaian kinerja yang rendah walaupun beberapa bulan sebelumnya tidak terdapat kesalahan. Penilaian kinerja dinilai setiap 3 bulan sekali, dan akan diberikan insentif jika mendapatkan nilai yang sesuai dengan target perusahaan untuk pegawai dengan hasil kerja yang baik. Tujuan penilaian ini untuk memotivasi pegawai untuk bekerja lebih semangat. Walaupun begitu, penilaian ini dinilai setiap 3 bulan sekali dan akan dinilai di bulan ke 4 penilaian. Tetapi penilaian tersebut tidak menilai pada 3 bulan tersebut tetapi hanya kinerja pada bulan itu saja. Sehingga jika karyawan terdapat kesalahan di bulan penilaian yaitu bulan ke 4, maka penilaiannya akan rendah. Ini mengakibatkan karyawan kurang motivasi dalam bekerja dan tidak mempunyai arah dan tujuan dalam bekerja sehingga kinerja pada karyawan akan menjadi semakin kurang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Faktor lain kurangnya motivasi bekerja dalam karyawan karyawan diduga kurangnya kegiatan pelatihan untuk karyawan. Pelatihan diberikan secara tidak

merata kepada seluruh karyawan di perusahaan. Pelatihan hanya diberikan kepada perwakilan karyawan ataupun hanya karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi sehingga menyebabkan karyawan tersebut mengalami kesenjangan karena tidak meratanya pelatihan kepada karyawan, sehingga karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan dari perusahaan memiliki ilmu yang lebih sedikit dibanding dengan karyawan yang mendapatkan ilmu setelah mengikuti pelatihan dan menerapkan di pekerjaannya. Dengan kurangnya ilmu pekerjaan karyawan tersebut dan kinerja saat bekerja, perihal itu bisa menyebabkan pegawai tidak termotivasi saat bekerja.

Tabel 1.2 Rekapisasi Pelatihan Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam Pada Tahun 2019-2021

NO	Tahun	Total Karyawan	Jumlah Pelatihan	Jumlah Biaya Pelatihan Yang Harus Dikeluarkan
1	2019	89	48	Rp 139.900.600,00
2	2020	109	32	Rp 43.595.000,00
3	2021	116	21	Rp 26.400.000,00
4	2022	116	18	Rp 17.750.100,00

Sumber : Manajemen PT. Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam, 2022

Di dalam Tabel 1.2 menerangkan mulai tahun 2020, pegawai yang mengikuti pelatihan sudah semakin sedikit. Jumlah pengeluaran dua tahun terakhir dari 2020 sampai dengan 2021, biaya yang dikeluarkan hanyalah 50% dari total biaya yang seharusnya diberikan sebelum pandemi covid-19 memasuki Indonesia. Selama pandemi ini pelatihan diikuti dalam bentuk aplikasi zoom.

Riset berikut memiliki tujuan untuk mengenali sejauh mana disiplin, motivasi dan pelatihan kerja kepada kinerja karyawan. Dengan ini peneliti melakukan riset terkait kinerja karyawan dengan judulnya ialah **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Didasarkan atas penjabaran hal-hal yang melatarbelakangi, alhasil pengidentifikasian beberapa permasalahan yakni :

1. Karyawan masih terlambat masuk ke kantor sesuai peraturan yang ditetapkan
2. Kurangnya kesadaran karyawan untuk mengetahui bahwa pentingnya disiplin kerja.
3. Motivasi kerja karyawan yang rendah disebabkan karena adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dan insentif yang tidak merata
4. Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja secara cepat, teliti dan rapi di luar kemampuan karyawan
5. Karyawan kurangnya mendapat pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan mereka masing-masing

1.3 Batasan Masalah

Karena tidak cukup waktu dan biaya, penulis membatasi permasalahan studi dan hanya fokus ke objek pada disiplin, motivasi beserta pelatihan kerja kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di latar belakang maka identifikasi masalah-masalah yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penyelenggaraan riset ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dalam disiplin kerja kepada kinerja pegawai dalam PT BPR Kepri Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh dalam motivasi kerja kepada kinerja pegawai dalam PT BPR Kepri Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh dalam pelatihan kerja kepada kinerja pegawai dalam PT BPR Kepri Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja kepada kinerja pegawai dalam PT BPR Kepri Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoristis

Dalam riset diselenggarakan sebagai manfaatnya yaitu:

- a. Memperluas pengembangan pengetahuan dan teori sebagai panduan untuk memahami perusahaan tentang, disiplin, motivasi dan pelatihan kerja di perusahaan.
- b. Menjadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang memiliki kaitan terhadap disiplin, motivasi dan pelatihan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti.

Riset menyediakan peluang dalam mempraktekkan kembali teori-teori dan memberikan pengetahuan kepada penulis terhadap sebagian permasalahan yang ditemukan di industri.

- b. Bagi PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

Penelitian ini diharapkan setelah adanya hasil dalam observasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja , melakukan pembaharuan, dapat belajar dari kesalahan yang tidak diketahui oleh perusahaan. Perusahaan mampu meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja serta pelatihan kerja sebagai pedoman agar pegawai pada industri bisa meningkatkan kinerja mereka secara maksimal untuk perusahaan.

- c. Bagi Universitas Putera Batam

Riset berikut diinginkan supaya bisa menjadikan tambahan dalam materi mengenai sumber daya manusia yang terkait terhadap manajemen kepada universitas yang tentunya berhubungan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja.

- d. Bagi peneliti selanjutnya

Riset berikut diinginkan jadi sumber beserta tambahan informasi pada studi manajemen dan memberikan pembelajaran contoh studi kasus bagi peneliti yang memiliki topik variabel yang sama.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Faura et al, 2022) disiplin kerja adalah bentuk sebuah kesadaran untuk karyawan agar karyawan dalam perusahaan dapat taat dengan norma serta aturan yang dibentuk dalam perusahaan. Disiplin Kerja adalah kewajiban yang dijalankan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan setiap kewajiban tersebut. (Wahyudi, 2019)

Instrumen yang dipergunakan para manajer ataupun atasan dalam menjalin komunikasi bersama karyawan supaya mereka bisa meningkatkan kesadaran, mengubah perilaku, sikap dan etika mereka serta kesediaan seluruh karyawan agar mengetahui dan menaati peraturan dalam perusahaan sesuai dengan kaidah sosial yang tersedia dan diberlakukan pada industri merupakan pengertian dari disiplin kerja (Suryani & Zakiah, 2019)

Kemudian berkesimpulan bahwasanya definisi disiplin kerja ialah kewajiban seluruh karyawan untuk membentuk dan meningkatkan sebuah kesadaran dalam menaati dan norma terhadap peraturan perusahaan yang berlaku agar karyawan disiplin dalam melakukan segala hal diluar manapun.

2.1.1.2 Indikator Disiplin Kerja

Pentingnya setiap karyawan untuk disiplin dalam menaati peraturan dalam setiap tanggung jawab divisinya dan pekerjaannya. Menurut (Nursalim & Sulastri,

2020) dalam disiplin kerja diberi pengaruh dari faktor sebagai parameter atas disiplin kerja, yakni:

1. Menjaga peralatan kantor yang disediakan perusahaan dengan hati-hati dan baik.
Karyawan dalam penggunaan peralatan kantor, harus bisa menunjukkan peralatan kantor bebas dari kerusakan sehingga hal ini bisa menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang benar dan baik.
2. Ketepatan waktu
Salah satu disiplin kerja karyawan adalah datang tepat ke perusahaan dengan teratur, tepat waktu dan tertib sesuai peraturan perusahaan yang berlaku.
3. Pegawai mempergunakan kartu pengenalan identitas pegawai, menciptakan form perizinan manakala tidak hadir untuk besok dan memakai seragam kantor menunjukkan bahwa karyawan mempunyai disiplin bekerja secara baik untuk perusahaan.
4. Tanggung jawab yang tinggi
Pegawai mampu menuntaskan tugas beserta tanggung jawab searah terhadap mekanisme pekerjaan bisa dinyatakan merupakan pegawai yang berdisiplin kerja bagus.

2.1.1.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Terdapat sebagian faktor yang memberi pengaruh disiplin kerja berdasarkan (Septian, 2020) yaitu:

1. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Industri harus melaksanakan pengontrolan dalam setiap kegiatan supaya dapat mengarahkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik dan sesuai

dengan tanggung jawab mereka. Tetapi manusia merupakan makhluk yang hidup bebas, tidak suka dikekang dan tidak terkait oleh peraturan apapun.

Jika adanya pengawasan dalam sebuah perusahaan, maka karyawan akan menjadi terbiasa dalam melakukan disiplin kerja dan mengetahui definisi dalam melakukan pekerjaannya agar karyawan tersebut tidak melakukan hal yang menurunkan kinerja karyawan sesungguhnya.

2. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Nominal dalam kompensasi sangat berpengaruh dalam menggerakkan sebuah kedisiplinan karyawan. Karyawan akan mematuhi peraturan dalam perusahaan yang diberlakukan bila pegawai itu merasakan sudah memperoleh penjaminan yang seimbang sesuai dengan jerih payah yang telah karyawan tersebut dalam berkontribusi di perusahaan tersebut.

Bila pegawai memperoleh kompensasi yang tepat, berarti pegawai akan selalu berusaha dengan sebaik-baiknya dan bekerja tekun dan tenang. Tetapi, jika pegawai merasakan kompensasinya yang diberi industri tidak sejalan terhadap jerih payah dalam karyawan tersebut, maka karyawan akan memikirkan cara untuk menghasilkan penghasilan tambahan lainnya di luar hasil pegawai itu banyak minta perizinan keluar untuk bekerja tambahan di tempat lain.

3. Dibentuk berbagai kebiasaan yang menunjang penegakan kedisiplinan.

Berbagai kerutinan atau kebiasaan positif tersebut diantaranya:

- a. Sering menggaet keikutsertaan pegawai untuk acara *meeting*, terlebih *meeting* yang terkait terhadap nasib beserta pekerjaannya.
- b. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan

- c. Menginfokan manakala berkeinginan meninggalkan tempat terhadap kolega serta menyampaikan ke mana dan bagi kepentingan apakah, meskipun terhadap bawahannya sekalipun.
 - d. Memberikan pujian disesuaikan terhadap waktu beserta lokasinya, alhasil pegawai ikut merasakan ada kebanggaan akan pujiannya itu.
4. Sikap berani pemimpin untuk menentukan aksi.

Pemimpin perlu adanya sikap berani pemimpin untuk menentukan aksi jika karyawan melanggar peraturan disiplin sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilanggar oleh karyawan tersebut.

5. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Pada sebuah lingkungan industri, teladanan dalam pimpinan sangat penting karena seluruh karyawan akan memperhatikan pemimpinnya dalam menegakan hal disiplin kerja dan karyawan akan memperhatikan sikap pemimpin dalam ucapan, perbuatan dan sikap dalam menegakan disiplin. Apabila disiplin tidak terlaksana dalam perusahaan, maka peraturan yang dibentuk perusahaan hanya tertulis saja serta bisa mengalami perubahan seketika disesuaikan terhadap keadaan maupun situasinya.

6. Ada ataupun tidak atensi terhadap para pegawai.

Karyawan ialah manusia yang memiliki perasaan dan karakter yang berbeda satu sama lain. Pegawai butuh dukungan dan perhatian dari pemimpinnya walaupun tidak puas dengan kompensasi dan pekerjaan yang menantang.

2.1.1.4 Jenis Disiplin Kerja

Berdasarkan (Illanisa et al, 2019) jenis-jenis disiplin kerja terdiri dari 2 yaitu :

a. Disiplin Kerja Preventif

Perbuatan yang dilaksanakan dalam menciptakan pegawai menaati serta mengikuti seluruh wujud peraturan yang telah ditentukan industri.

b. Disiplin Kerja Korektif

Perbuatan yang dilaksanakan dalam menciptakan pegawai ada pergerakan, melakukan kerja, mematuhi seluruh aturan yang telah digariskan di industri.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi yang arti dorongan bersumber melalui bahasa latin yakni *movere* maknanya kekuatan, penggerak, dorongan yang menghasilkan suatu perbuatan atau tindakan. Dalam kata *mouvere* bahasa inggris sama dengan *motivation* yang berarti pemberian, penimbulan, menimbulkan motif atau hal dan keadaan yang menyebabkan sebuah dorongan (Saefullah & Hidayat, 2019)

Menurut (Siregar et al, 2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keinginan dalam individual ataupun dalam diri seseorang karena adanya hal yang terdorong, terinspirasi dan tersemangati dalam melakukan suatu aktivitas secara sungguh-sungguh, ikhlas dan senang hati sehingga hasil tersebut mendapatkan hasil yang berkualitas.

Motivasi sebagai dorongan keinginan yang terdapat di diri manusia agar melaksanakan perbuatan (Nursalim & Sulastri, 2020)

Motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan kinerja karyawan atau tenaga kerja di dalam institusi ataupun organisasi yang diberi pengaruh dari faktor motivasi, persepsi, maupun kemampuan (Pranata & Purbasari, 2021)

Sehingga, kesimpulan pengertian motivasi adalah dorongan dan kekuatan yang menggerakkan individu ataupun diri seseorang yang mempengaruhi kinerja dalam bekerja suatu kegiatan ataupun aktivitas dengan sungguh-sungguh yang menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi

Dalam melakukan suatu aktivitas individu perlunya menghasilkan hal yang berkualitas. Untuk menciptakan hal yang berkualitas individu perlunya melakukan sesuatu yang memicu untuk motivasi dalam dirinya. Menurut (Lubis, 2020) terdapat 6 faktor yang memicu menggerakkan motivasi yaitu :

1. Tanggung jawab
2. Bertumbuh dalam organisasi (jenjang karir)
3. Prestasi
4. Kemajuan dalam peningkatan pangkat
5. Pengakuan
6. Pekerjaan itu sendiri

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Riny & Heryenzus, 2021) dalam motivasi kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Motivasi positif

Karyawan akan diberikan promosi kerja, pujian, penghargaan oleh perusahaan jika kinerja dalam karyawan untuk diberikan ke perusahaan baik. Dalam hal ini, karyawan secara tidak langsung akan mendapatkan motivasi untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja.

2. Motivasi negatif,

Karyawan akan mendapat hukuman dan dimarahi oleh perusahaan jika kinerja karyawan yang diberikan ke perusahaan kurang baik. Dalam perihal berikut, pegawai bisa memperoleh implikasi buruk dan secara tidak langsung karyawan akan takut karena dihukum dalam bekerja.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam mempengaruhi kompetensi individu ataupun dalam diri seseorang, menurut (Bukhari & Pasaribu, 2019) terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan rasa aman (Safety-need).

Keperluan untuk perasaan aman mencakup atas penjaminan keberlangsungan pekerjaan, perlindungan dari kecelakaan saat bekerja, jaminan hari tua, dsb.

2. Kebutuhan fisiologis (Physiological-need).

Merupakan rancangan keperluan manusia yang paling diperlukan di keperluan kehidupan misalnya tidur, makan, oksige, minum dsb.

3. Kebutuhan sosial (Social-need).

Kebutuhan social adalah kebutuhan untuk afiliasi dan interaksi, kebutuhan untuk sahabat agar lebih dekat bersama individu lainnya yang berhubungan

terhadap kelompok organisasi yang kompak. rekreasi bersama dan supervisi yang baik.

4. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need).

Aktualisasi adalah pengembangan dalam potensi dari seseorang untuk menunjukkan keahlian dan potensi agar dapat meningkatkan aktualisasi seseorang tersebut.

5. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need).

Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan yang dihargai dan dihormati atas pengakuan atas keahlian dan kemampuan atas prestasi seseorang.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses usaha dalam meningkatkan dalam mengajarkan pegawai yang kurang mengerti dan yang baru untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia yang mereka butuhkan untuk menjalankan tanggung jawabnya di dunia kerja (Juniarti, 2020)

Menurut (Jafar & Rudini, 2022) pelatihan yakni tahapan kependidikan yang menerapkan mekanisme dengan terstruktur, rapi dan berpola agar setiap karyawan dapat mengetahui setiap pengetahuan dalam divisinya di sebuah pembelajaran dalam tujuan terbatas.

Dalam sebuah perusahaan pentingnya dan merupakan hal yang wajib agar memberi pelatihan terhadap tiap pegawai supaya mampu meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara terstruktur sesuai peraturan perusahaan dan ilmu pengetahuan mengenai keahlian agar dapat meningkatkan produktivitas dan

keaktivitas yang maksimal dalam melakukan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri. (Sari & Triyono, 2020)

Pelatihan menurut (Seta et al, 2021), pelatihan adalah tingkah laku, sikap, peraturan, prosedur kerja dan perbuatan dalam seseorang yang mengikuti peraturan dalam sebuah perusahaan dalam tertulis atau tidak tertulis.

Disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang memiliki prosedur terstruktur, rapi dan berpola yang bersifat wajib dalam meningkatkan ilmu pengetahuan , produktivitas dan kreativitas yang maksimal pada sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan tanggung jawabnya di dunia kerja yang di dalam perusahaan

2.1.3.2 Jenis-Jenis Pelatihan

Dalam proses agar perusahaan memiliki prosedur yang terstruktur dan memiliki pengetahuan, pentingnya sebuah perusahaan meningkatkan pengetahuan karyawan baru ataupun lama agar menghasilkan karyawan yang produktif dalam menjalankan tanggung jawabnya dalam organisasi. Pelatihan dapat diklasifikasikan dan dirancang dalam berbagai cara menurut (Priansa, 2021:179 , yaitu :

1. Pelatihan inovatif dan perkembangan

Dalam pelatihan ini berguna untuk meningkatkan dan menyediakan fokus jangka panjang dari individual dan perusahaan untuk masa depan dalam meningkatkan hal yang mendetail sehingga dapat dikuasai kemampuannya dari kelemahan sampai dengan cara untuk mengatasinya

2. Pelatihan pemecahan masalah dan antar pribadi

Pelatihan ini bertujuan agar karyawan dalam operasional atau dalam pribadi dapat mengatasi masalahnya serta dapat meningkatkan hubungan pekerjaan di dalam organisasi.

3. Pelatihan teknis

Pelatihan ini menggerakkan karyawan dalam melakukan tanggung jawab, pekerjaan dan wewenang mereka dengan proses rinci dan baik pelatihan teknis memberi kemungkinan pegawai melaksanakan kerja, kewenangan, beserta tanggung jawabnya secara baik.

4. Pelatihan rutin

Pelatihan bergerak secara hukum dan mewajibkan pelatihan ini sebagai rutin untuk berlaku pelatihan kepada seluruh karyawan lama ataupun karyawan yang baru.

2.1.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator variabel pelatihan menurut (Sari & Triyono, 2020) meliputi:

1. Kualitas Materi Pelatihan

Kualitas ini memberi bahan pengajaran dalam bentuk materi pendukung ataupun teori yang dilaksanakan perusahaan dalam proses awal dalam pemberian informasi mengenai terkaitan pelatihan dan memberikan peningkatan kerja untuk kedepannya.

2. Kualitas Sarana dan Fasilitas Pelatihan

Dalam kualitas ini mencerminkan dalam sarana dan fasilitas yang dipakai pada tahapan pelatihan yang menaati keperluan yang dipergunakan pada pelatihan.

3. Kualitas Metode Pelatihan.

Kualitas ini adalah teknik dalam proses yang wajib dilaksanakan di pelatihan guna memberi peningkatan keahlian, pengetahuan dan kinerja karyawan demi mencapai tujuan dalam suatu tujuan perusahaan.

4. Kualitas Pelatihan

Kualitas yang menilai keseluruhan dalam sebuah pelatihan apakah sudah memenuhi prosedur atau tidak sesuai dengan pelatihan tersebut.

5. Kualitas Instruktur Pelatihan

Kualitas yang menjelaskan tingkat dalam kesesuaian pengarahan pada penyampaian perintah di pelatihan uamh dilaksanakan serta apakah dengan perintah tersampaikan tingkat untuk dipahami dalam kemudahan dan digerakan sesuai perintah.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Pelatihan

Menurut (Syahputra & Tanjung, 2020), tersedia sebagian faktor pelatihan yang memberi pengaruh kinerja pegawai, diantaranya:

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi (Bahan)
- d. Metode Pelatihan
- e. Tujuan Pelatihan
- f. Lingkungan Penunjang Pelatihan

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yakni proses produksi dari hasil oleh karyawan atau fungsi pekerjaan selama periode waktu tertentu, (Priansa, 2021:270). Menurut (Tampubolon, 2021) kinerja pegawai berarti tingkah laku eksplisit yang ditampilkan selaku prestasi dan hasil kerja kepada karyawan yang memberikan porsi peranan di industri dengan pengalaman dan komunikasi dari karyawan.

Dalam kinerja karyawan, suatu program pelaksanaan kegiatan memiliki gambaran tingkat pencapaian yang memiliki tujuan dalam melaksanakan visi misi perusahaan. (Herlina, 2019)

Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yakni tahapan hasil bekerja karyawan yang memiliki tujuan bersama saat melakukan visi misi sebuah perusahaan dengan berkembangnya prestasi dan hasil kerja karyawan dan memberikan komunikasi dan pengalaman kepada karyawan.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Ada sebagian parameter kinerja pegawai menurut (Tampubolon, 2021) yaitu :

1. Kehadiran

Hal yang paling penting dalam penilaian pengukuran kinerja karyawan yaitu kehadiran. Pimpinan perusahaan harus menilai karyawan dan mempertahankan untuk memajukan perusahaan dan meningkatnya kinerja karyawan.

2. Jumlah pekerjaan

Banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dibebankan akan mempengaruhi karyawan dalam memberikan hasil terbaik untuk perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Industri menggapai tingkat produktivitas atau tujuannya sesuai dengan dugaan peminimpin karena kinerja karyawan yang tanggung jawab dan baik.

4. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja karyawan akan menentukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Mangkunegara & Prabu, 2018) faktor yang memberi pengaruh kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Sesuai dengan kemampuan karyawan, jika karyawan memiliki IQ dan daya tangkap yang tinggi maka karyawan akan ditempatkan di tempat yang sesuai dengan posisinya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi dapat mendorong menjalani situasi kerja yang sudah terarah untuk mencapai tujuan dalam organisasi ataupun dalam sebuah industri.

2.1.4.4 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari sesuatu proses yang merujuk serta diukurkan sepanjang rentang waktu durasi khusus bersumber pada ketentuan, standarisasi ataupun perjanjian yang sudah diresmikan sebelumnya. Bagi (Sukmawati et al, 2020) patokan yang dipakai buat memperhitungkan kinerja pegawai merupakan:

- a. Quantity of Work (kuantitas kerja)
- b. Quality of Work (kualitas kerja)
- c. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan)
- d. Creativeness (kreativitas)
- e. Cooperation (kerja sama)
- f. Dependability (ketergantungan)
- g. Initiative (inisiatif)
- h. Personal Qualities (kualitas personal).

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Marayasa & Faradila, 2019)	Pengaruh Morivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Dinar Indonesia	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memiliki hasil yang positif serta bermakna kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Dinar Indonesia 2. Disiplin memiliki hasil positif dan signifikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Dinar Indonesia 3. Motivasi, Disiplin memiliki hasil yang positif serta bermakna kepada kinerja karyawan dalam PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

2	(Harahap & Tirtayasa, 2020)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi memiliki hasil yang positif serta bermakna kepada kinerja karyawan dalam PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu 2. Disiplin memiliki hasil positif serta tidak bermakna kepada kinerja karyawan dalam PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu 3. Kepuasan kerja memiliki hasil yang positif serta bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu 4. Motivasi, Disiplin dan Kepuasan kerja memiliki positif serta bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
3	(Wijaya et al, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Bhirawa Steel Surabaya)	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan secara parsial dan simultan berdampak terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya 2. Motivasi secara parsial dan simultan berdampak terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya

				3. Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berdampak terhadap kinerja karyawan PT Bhirawa Steel Surabaya
4	(Luffi et al., 2021)(Siregar et al, 2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sabas Indonesia	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan kerja ada pengaruhnya dengan cara positif kepada kinerja karyawan pada PT Sabas Indonesia 2. Disiplin kerja ada pengaruhnya dengan cara positif kepada kinerja karyawan pada PT Sabas Indonesia 3. Motivasi kerja ada pengaruhnya dengan cara positif kepada kinerja karyawan pada PT Sabas Indonesia
5	(Sinambela et al, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Karya Indah Multiguna	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Kerja ada pengaruhnya dengan cara positif bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Karya Indah Multiguna 2. Motivasi Kerja ada pengaruhnya dengan cara positif bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Karya Indah Multiguna

				3. Motivasi Kerja ada pengaruhnya dengan cara negatif bermakna kepada kinerja karyawan pada PT Karya Indah Multiguna
6	(Suryani & Zakiah, 2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang.	Analisis regresi linear, Analisis Koefisien Korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotes	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap k terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. Kotawaringin Timur 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang.
7	(Hartono & Siagian, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bpr Sejahtera Batam	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam 2. Pelatihan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam 3. Pelatihan dan disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam

8	(Sabban & Masyadi, 2020)	<i>Effect Of Work Discipline Leadership Style And Training On Employee Performance In RSUD Haji Makassar</i>	<i>Analysis Multiple Linear Regression Tests</i> atau disebut Analisis regresi linear berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar 3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Haji Makassar
9	(Alam & Putri, 2019)	Pengaruh Disiplin Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pasda PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pasda PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda 2. Pelatihan memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pasda PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda 3. Motivasi memiliki hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pasda PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam perusahaan disiplin kerja yakni kunci kesuksesan pada industri guna membentuk tujuannya. Semakin baik disiplin pekerja dalam memiliki disiplin saat bekerja sehingga semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan dilihat dari kinerja pegawai dalam industri tersebut mempunyai kedisiplinan yang baik ataupun tidak. Alhasil disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pelaksanaan pekerjaan, motivasi memegang peran penting untuk mendorong individu atau dalam diri seseorang saat melakukan perihal supaya memperoleh hasilnya secara optimal. Motivasi perlu dibangkitkan agar mempunyai kinerja prestasi yang baik. Faktor untuk menentukan besar kecil kinerja individu bergantung dari sebanyak apakah tujuan motivasi yang diberi karyawan untuk dirinya sendiri. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. (Dina et al, 2020)

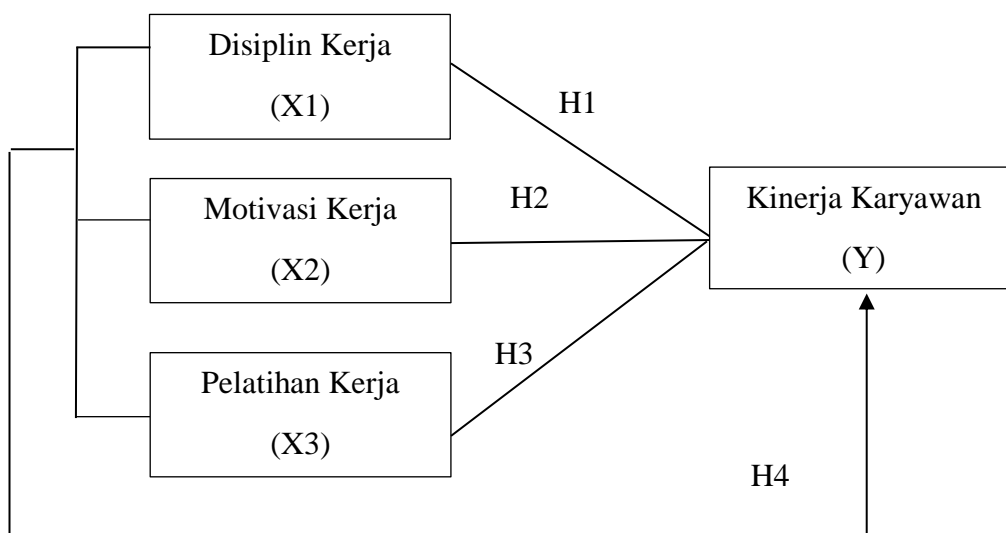
2.3.3 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja memberi pengaruh kinerja pegawai disebabkan pelatihan pekerjaan memberi dampak positif kepada karyawan dan pelatihan dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan yang nantinya dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan memiliki hubungan yang erat nantinya untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Sari & Triyono, 2020).

2.3.4 Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan kompensasi memberi pengaruh hasil kerja pegawai karena pegawai bisa memberi performa beserta hasil kerja paling baiknya bila industri bisa memberi berbagai faktor penunjang yang mendukung keahlian pegawai untuk melakukan kerja, bila dalam pemberian pelatihan ilmu, dukungan serta disiplin waktu perusahaan tidak lakukan dengan cara wajar sehingga kinerja yang diciptakan bisa buruk.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan yaitu:

H1: Diduga disiplin berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.

- H2: Diduga motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.
- H3: Diduga pelatihan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.
- H4: Diduga disiplin, motivasi dan pelatihan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam.
- .



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam peneliti ini, menerapkan metode riset kuantitatif berjenis riset deskriptif guna menerangkan pengaruhnya motivasi, disiplin, pelatihan kerja kepada kinerja pegawai. Kuantitatif ini sebagai metode yang melakukan kesimpulan secara umum terhadap sampel dan populasi yang ditetapkan sebagai uji hipotesis.

3.2 Sifat Penelitian

Pada riset berikut memiliki sifat pengembangan dan replikasi. Penelitian ini memiliki alat penelitian yang sama dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan dalam penelitian dilihat dari masa waktu, objek yang digunakan untuk meneliti dalam melaksanakan risetnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam riset penulis meneliti karyawan yakni dalam PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam. Lokasi ini berada pada Komplek Ruko Palm Spring Blok D2 no 01.

3.3.2 Periode Penelitian

Dimulai April 2022 hingga terselesaikannya skripsi, riset diselenggarakan sepanjang enam bulan. Sejauh ini, kami akan menyelenggarakan riset.

Kegiatan	Sep-22	Okt-22	Nov-22	Des-22	Jan-23	Feb-23
Latar Belakang						
Melaksanakan perumusan atas suatu masalah						
Studi Kepustakaan						
Metode Penelitian						
Melaksanakan suatu pengumpulan dan penyebaran informasi data kuesioner						
Menuntaskan Uji Data						
Melaksanakan penyelesaian Skripsi						

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Sumber : Penulis, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Hartono & Siagian, 2020) Populasi adalah merupakan daerah abstraksi yang mempunyai kuantitas dan keunikan spesifik yang terdapat dari objek/subjek kemudian akan ditentukan oleh peneliti untuk melanjutkan dan menjelaskan penjelasan secara detail dan rinci. Populasi yang diteliti oleh peneliti adalah karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Kepri Batam yang memiliki jumlah karyawan 116 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Septian, 2020) Sampel merupakan karakteristik dan total maupun karakteristik bagiannya populasi itu. Riset mempergunakan sampel seluruh karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Batam yaitu 116 karyawan.

3.4.3 Teknik Penentuan Besaran Sampel

3.4.4 Teknik Sampling

Riset berikut mempergunakan metode *non probability sampling*. Menurut (Fahraini & Syarif, 2022) *Non probability sampling* adalah cara dalam pengambilan suatu produk yang tidak memberikan kesempatan kepada setiap anggota atau unsur populasi yang diambil sebagai sampel. Teknik mengambil data pada riset berikut mempergunakan sampel jenuh. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) sampel jenuh yakni teknik riset sampel manakala seluruh anggota populasinya digunakan secara seluruh.

3.5 Sumber Data

Diamati mengacu kepada sumber data dapat dibagi jadi dua yakni data sifatnya sekunder beserta primer yang dengan cara langsung menyampaikan informasi data didalamnya, kemudian data sekunder dengan cara tidak langsung menyampaikan informasi kepada penghimpun informasi, misalnya dari individu lainnya ataupun berbentuk dokumen (Ahyar *et al.*, 2020:5). Sumber data primer bermula dari angket.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Periset mempergunakan landasan tiga metode yakni observasi, survei, beserta dokumentasi. Periset menyebarkan angket mengacu pada sehimpunan berbagai pertanyaan yang harus diisi oleh respondennya guna menghimpun informasi data. Persepsi responden dilaksanakan uji memanfaatkan skala Likert

(Sugiyono, 2019:3). Kemudian bagan rasio likert dalam mengalkulasi balasan responden:

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjaga peralatan yang disediakan perusahaan. 2. Ketepatan waktu 3. Menggunakan kartu identitas karyawan, surat izin dan memakai seragam kantor 4. Tanggung jawab yang tinggi 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan rasa aman 2. Kebutuhan fisiologis 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan aktualisasi diri 5. Kebutuhan Penghargaan. 	Likert
Pelatihan (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Materi 2. Kualitas Sarana dan fasilitas Pelatihan 3. Kualitas Metode Pelatihan 4. Kualitas Pelatihan 5. Kualitas instruktur pelatihan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketetapan Waktu 3. Jumlah Pekerjaan 4. Kualitas Pekerjaan. 	Likert

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menganalisis terhadap informasi atau data yang diperoleh dan disimpulkan sesuatu sifat paling penting mengenai suatu variabel yang diamati. Untuk (Sugiyono, 2018:8) memaparkan riset deskriptif maksudnya untuk mengadakan pemahaman serta pendeskripsian situasi sosial lebih merinci

Menganalisis di riset ini bermanfaat guna menampilkan data serta menjabarkan data faktor bebas di faktor terikat dalam kepuasan kerja karyawan.

3.8.2 Uji Kualitas Data

Riset berikut menerapkan kalkulasi dalam variabel dengan pemanfaatan item kuesioner saat mengujikan kualitas dari informasi yang diperoleh. Adapun target yang akan dicapai melalui riset yaitu memahami instrumen yang dipergunakan apakah memiliki sintadarisasi yang dapat dikatakan sebagai informasi andal maupun valid.

3.8.2.1 Uji Validitas

(Sugiyono, 2018:6) menjabarkan menguji tingkatan kevaliditasan kepada data sebagai instrumen atau alat dipakai dalam mengungkapkan valid ataupun tidak pemerolehan informasi tersebut. Untuk (Indriantoro & Supomo, 2018:4) Validitas berarti sejauh apakah jarak instrumen kalkulasi dapat membagikan item yang akan dihitungnya.

Mengacu terhadap uji bisa dipahami bagaimanakah seluruh pertanyaan di kuesioner sebenarnya dapat mengukur keadaan dari responden yang sebenarnya.

Menguji validitas pun menunjukkan sejauh apakah perbedaan yang muncul antara pengujian terhadap respondennya.

Menguji bagi validitas dapat diberi pembuktian mengacu kepada kalkulasi kaitannya *Product Moment* selaras terhadap rumus yaitu:

$$R = \frac{n \sum X*Y - (\sum X)*(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2]*[(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi Product Moment

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Catatan:

n = Jumlah sampel

X = Nilai variabel

Y = Jumlah nilai variabel

Persyaratannya di pengujian berikut yakni:

1. Dalam data dapat mengungkapkan bahwasanya data itu valid manakala besarannya di r hitung relatif berjumlah lebih tinggi dibandingkan besaran yang ada di r tabel. Ditentukan berdasarkan syarat hitung R hitung dan R tabel.
2. Dalam data dapat mengungkapkan bahwasanya data itu tidak valid manakala besarannya di r hitung relatif berjumlah lebih rendah dibandingkan besaran yang berada pada r tabel.

3.8.2.2 Uji Realibilitas

Untuk (Sugiyono, 2018:6) menjabarkan bahwasanya reliabilitas adalah instrumen mengukur dikatakan andal manakala instrumen tersebut memberi bukti hasilnya sama walaupun diujikan pihak yang tidak sama. Reliabilitas turut bisa

menunjukkan sejauh apakah instrumen bisa diharapkan ataupun tidak. Menguji pada riset dipakai guna menunjukkan dan membagikan bagian konsistennya dari instrumen (Indriantoro & Supomo, 2018)

Pengujian ini bisa menggunakan metode *Cronbrach Alpha* merujuk pada suatu rumus dasar ini.

$$R_1 = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right\} \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach Alpha}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

r_1 = CA atau *Cronbrach Alpha*

k = *Mean* kuadrat antara subyek

$\sum si^2$ = *Mean* kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas

Rentang dari suatu Skala	Patokan
>0,20	Sangat Kecil
0,20-0,399	Kecil
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Besar

0,80-1,00	Sangat Besar
-----------	--------------

Kebijakan saat menguji ini yaitu manakala nilai CA yang diperoleh melebihi 0,60 baru dapat dinyatakan sebagai informasi yang andal, dan juga sebaliknya.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Pemodelan regresi dipakai dalam menghitung apakah informasi tersebut ada kekeliruan atau tidak. Maka sebab itu, bentuk atau pemodelan yang dipakai wajib mempunyai beberapa hal yang dikatakan merupakan anggapan klasik (Prasetyo & Jannah, 2018:6)

3.8.2.1 Uji Normalitas

Menguji normalitas mempunyai peranan untuk memberi keyakinan bahwasanya informasi wajib relatif tersebar secara wajar. Menguji dapat dilakukan menggunakan pemanfaatan uji *Kolmogorov Sminov*. (Nawari, 2020) menguji diselenggarakan dengan analogi *nominal probability* suatu pendistribusian yang diasumsikan persebaran empirik. Formula pada kalkulasi *Kolmogorov Sminov* yaitu:

$$\text{Kolmogorov } D_n = \sup |F_n(x) - F_x| \quad \text{Rumus 3.3}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Di mana :

D^2 = Angka yang ada dalam *Kolmogorov*

sup = *Supreme*

$F_n(x)$ = Mungkin empiris

F_x = Mungkin teoritis

Patokan di menguji riset yaitu manakala angkanya sig. yang diterima bernilai melebihi 0,05 berarti informasinya dikatakan telah tersebar secara normal. Manakala angka yang diterima condong tidak melebihi 0, 05 berarti informasinya dikatakan tidak tersebar secara normal.

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

Menguji diterapkan agar mencapai pemahaman apa dalam model regresinya dijumpai ada korelasi di tengah-tengah faktor independen.

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2} \quad \text{Rumus 3.4. VIF}$$

Sumber : (Sugiyono, 2018)

Patokan saat menguji yaitu manakala skor VIF yang diterima condong tidak melebihi 10, artinya data tersebut dikatakan data terbebaskan dari multikolinearitas.

3.8.2.3 Uji Heteroskedastitas

Pengujian heterokedastitas memakai pengujian glejser Pengujian ini menggunakan metode empiris atau dapat disebut uji glejser. Data yang menunjukkan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel tersebut mengalami heteroskedastitas maupun homoskedastitas Pengujian berikut dilakukan berdasarkan manfaat menguasai apakah ada ataupun tidak pemodelan regresi dampak atas perbedaan varian dari faktor residualnya. Model regresi dikatakan ada tingkatan baik manakala homoskedastitas ataupun tidak dijumpai

heterokedastisitas sebab hasil mengolah data penghimpunan data yang mempergantikan beragam patokan (Ghozali, 2018)

Persyaratan di uji berikut yaitu manakala angka kalkulasinya atas sig. mempunyai nilai melebihi 0, 05 yang sehingga data tersebut akan ada pengakuan sebagai informasi terbebaskan dari heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Pengaruh

3.8.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menganalisis tersebut umumnya merupakan ekspansi dalam regresi liner sederhana, yaitu menambahkan angka di satu variabel independen jadi kelebihanannya satu variabel independen.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i \quad \text{Rumus 3.5. Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Di mana :

Y = Variabel yang terdapat pada Y

1 = Variabel yang terdapat pada X1

2 = Variabel yang terdapat pada X2

a = Konstanta

b1,b2 =Koefisien Regresi

ei = Faktor Kesalahan

3.8.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dikatakan merupakan koefisien determinasi beragam yang dekat terhadap koefisien r^2 . R nyaris serupa r , namun kedua itu memiliki perbedaan dalam guna atau fungsinya.

$$R^2 = \frac{(ryx_1) + (ryx_2) - 2((ryx_1)(ryx_2)(rx_1X_2))}{1 - (rx_1X_2)^2} \quad \text{Rumus 3.6 Determinasi } (R^2)$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.8.4.3 Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen pada variabel dependen. Pada uji t dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi sebesar 0,000 atau $< 0,05$ dan manakala angka sig. $> 0,05$. Berarti dikatakan variabel bebasnya tidak ada pengaruh dengan bermakna kepada variabel terikat. (Larosa et al., 2021). Pengujian ini dipakai guna memberi keyakinan pembuktian atas anggapan variabel independen dalam variabel dependen yang dilaksanakan secara berparsial.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.7. Uji t}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Kebijakan dalam menguji ini ialah H_a akan ada penerimaan dengan determinasi t_{hitung} memiliki hasil pengkalkulasian lebih besar daripada t_{tabel} . Sebaliknya H_a akan diberi penolakan dengan determinasi t_{hitung} memiliki hasil pengkalkulasian lebih rendah daripada t_{tabel} .

3.8.4.4 Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel independennya ada pengaruh dengan cara bersimultan. Dengan ketentuan manakala angka sig yang didapatkan melebihi 0,05 maka H_0 diterima atau dapat dikatakan variabel independent tidak berpengaruh secara simultan signifikan kepada variabel dependennya, lalu manakala angka sig. yang diperoleh kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak karena nilai variabel dependen berpengaruh signifikan secara silmutan. Pengujian ini dipakai guna meyakinkan pembuktian atas anggapan variabel independen dalam variabel dependennya yang dilaksanakan secara bersimultan atau bersamaan.

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.8. Uji F}$$

Sumber : (Priyatno, 2018)

Kebijakan dalam menguji ini ialah H_a akan ada penerimaan dengan determinasi F_{hitung} memiliki hasil pengkalkulasian lebih besar daripada t_{tabel} . Sebaliknya H_a akan diberi penolakan dengan determinasi t_{hitung} memiliki hasil pengkalkulasian lebih rendah daripada t_{tabel} .

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 1 Uji F}$$

Sumber : (Priyatno, 2018)

Kebijakan dalam menguji ini ialah H_a akan ada penerimaan dengan determinasi F_{hitung} memiliki hasil pengkalkulasian lebih besar daripada t_{tabel} . Sebaliknya H_a akan diberi penolakan dengan determinasi t_{hitung} memiliki hasil pengkalkulasian lebih rendah daripada t_{tabel} .



Universitas Putera Batam