

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT LIMA TRINITI
VALASINDO**

SKRIPSI



Oleh:

**Kelvin Ching
180910052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT LIMA TRINITI
VALASINDO**

SKRIPSI

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



Oleh:

**Kelvin Ching
180910052**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	Kelvin Ching
NPM	180910052
Fakultas	Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi	Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lima Trinita Valasindo

Merupakan hasil atas suatu karya sendiri serta tidak "duplikasi" berdasarkan pada karya yang berasal dari orang lain. Sepensahaman 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, 30 Juli 2022



Kelvin Ching
180910052

SKRIPSI

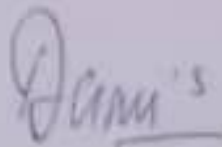
**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

**Kelvin Ching
180910052**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti tertera di bawah ini**

Batam, 30 Juli 2022



**David Humala Sitorus, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Salah satu tanggung jawab perusahaan adalah untuk mendorong pertumbuhan profesional personelnnya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan selama menjalankan tugasnya di perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang unggul di bidang pekerjaannya masing-masing seiring dengan persaingan yang semakin ketat. Di sisi lain, kinerja karyawan perlu dihargai, yang merupakan dasar untuk melakukan tugas. Hasil ini serupa dengan yang dilaporkan dalam penelitian deskriptif, tetapi didasarkan pada pendekatan kuantitatif. Ada 119 pekerja di PT Lima Trinita Valasindo yang berbasis di Batam dalam populasi penelitian ini. Untuk penelitian ini, sampel yang dipergunakan adalah purposive sample dengan probability sampling. Ini menggunakan rumus Slovin untuk mengumpulkan data dari 54 orang. Untuk menyebarkan kuesioner, insan PT Lima Trinita Valasindo akan dikirimkan link kuesioner berupa pertanyaan atau pernyataan yang harus mereka jawab. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja beserta motivasi kerja secara simultan mampu memberi suatu pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mampu memberi suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 63,6% dan 36,4 persen varians disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam temuan yang terdapat atas suatu penelitian ini.

Kata kunci: Lingkungan kerja; Disiplin; Motivasi kerja; Kinerja karyawan

ABSTRACT

One of the company's responsibilities is to encourage the professional growth of its personnel. Employee performance is the result of work done by employees while carrying out their duties in the company. Companies really need employees who excel in their respective fields of work along with increasingly fierce competition. On the other hand, employee performance needs to be rewarded, which is the basis for performing tasks. These results are similar to those reported in descriptive studies, but based on a quantitative approach. There are 119 workers at PT Lima Triniti Valasindo based in Batam in the study population. For this study, the sample used is a purposive sample with probability sampling. It uses Slovin's formula to collect data from 54 people. To distribute the questionnaires, PT Lima Triniti Valasindo personnel will be sent a questionnaire link in the form of questions or statements that they must answer. The findings of this study prove that the work environment, work discipline and work motivation are simultaneously able to give a significant influence on employee performance. The results of the coefficient of determination test prove that the work environment, work discipline and work motivation are able to give an influence on employee performance by 63.6% and 36.4 percent of the variance is caused by factors not examined in the findings of this study.

Keywords: *Work Environment; Discipline; Work Motivation; Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur Penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang sudah melimpahkan seluruh rahmat serta karuniaNya, alhasil penulis dapat menyelesaikan laporan skripsinya, salah satu prasyarat untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis sangat menyadari kekurangan dalam argumennya. Oleh karena itu, penulis menyambut baik dan mendorong segala bentuk umpan balik. Terlepas dari kendala tersebut, penulis menyadari bahwa proposal ini tidak akan tercapai tanpa dukungan dari berbagai sumber, termasuk kampanye penyadaran masyarakat dan bentuk advokasi lainnya. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak berikut ini:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.IKom, selaku Plt Dekan Fakultas 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 David Humala Sitorus, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat untuk saya;
7. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dan semangat dari semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kemurahan hati Anda dengan menghujani Anda dengan manfaat dan rahmat di masa depan. Amin..

Batam, 30 Juli 2022


Kelvin Ching
180910052



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Rumusan Masalah.....	4
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	4
1.6.1 Secara Teoritis.....	5
1.6.2 Secara Praktis	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Teori.....	6
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	6
2.1.2 Disiplin Kerja	7
2.1.3 Motivasi Kerja	8
2.1.4 Kinerja Karyawan	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	10
2.3 Kerangka Pemikiran	13
2.4 Hipotesis.....	13
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1. Desain Penelitian	15
3.2. Operasional Variabel.....	15
3.2.1. Variabel Dependen.....	15
3.2.2. Variabel Independen	15
3.3. Populasi dan Sampel	17
3.3.1 Populasi	17
3.3.2 Sampel.....	18
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	19
3.5. Teknik Pengumpulan Data	19
3.6. Teknik Analisis Data.....	21
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	21
3.6.2 Uji Kualitas Data	21
3.6.2.1 Uji Validitas.....	21
3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	21
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	22

3.6.3.1 Uji Normalitas Data.....	22
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas	23
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	23
3.6.4 Uji Pengaruh.....	23
3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda	23
3.6.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)	24
3.6.5 Uji Hipotesis	24
3.6.5.1 Uji T.....	24
3.6.5.2 Uji F.....	25
3.7. Tempat dan Periode Penelitian	26
3.7.1 Tempat Penelitian	26
3.7.2 Periode Penelitian	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	28
4.2. Deskripsi Karakteristik Responden	29
4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan pada Jenis Kelamin	29
4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan pada Usia	29
4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan pada Pendidikan.....	30
4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan pada Lama Bekerja.....	31
4.3. Deskripsi Jawaban Responden.....	31
4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)	31
4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)	33
4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X3).....	35
4.3.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	37
4.4. Analisis Data	38
4.4.1 Uji Validitas serta Reliabilitas	38
4.4.1.1 Uji Validitas.....	38
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	44
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.5 Uji Pengaruh.....	48
4.5.1 Regresi Linier Berganda.....	48
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	50
4.6 Uji Hipotesis.....	50
4.6. Pembahasan Hipotesis.....	53
4.7. Implikasi Penelitian	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1. Simpulan	57
5.2. Saran.....	57

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	13
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedasititas	47

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	16
Tabel 3.2	Skala Likert	22
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 4.1	Jumlah Responden Berdasarkan pada Jenis Kelamin	29
Tabel 4.2	Jumlah Responden berdasarkan pada Usia	30
Tabel 4.3	Jumlah Responden berdasarkan pada Pendidikan	30
Tabel 4.4	Jumlah Responden berdasarkan pada Lama Bekerja	31
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	32
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terkait Disiplin Kerja	33
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Terkait Motivasi Kerja	35
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Terkait Kinerja Karyawan	37
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	39
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	40
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	41
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.14	Hasil pengujian yang bersifat Normalitas	45
Tabel 4.15	Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	46
Tabel 4.16	Hasil pengujian yang bersifat <i>Gljster</i>	48
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4.18	Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.19	Hasil Perhitungan Uji t.....	51
Tabel 4.20	Hasil Perhitungan Uji-F	53

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Sampel Slovin	18
Rumus 3.2 Metode <i>Cronbach's Alpha</i>	22
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	23
Rumus 3.4 Uji t	25
Rumus 3.5 Uji F.....	25



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap individu dalam suatu perusahaan pasti ingin perusahaannya terus berkembang dan dapat bersaing serta mengikuti perkembangan zaman. Dengan berkembangnya perusahaan tersebut maka tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Pengembangan karyawan di sebuah bisnis adalah salah satu tindakan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengakomodasi pertumbuhan personelnnya dengan lebih baik. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi kinerja pekerja atau bias disebut penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pekerjaan seseorang yang dilakukan selama dia dipekerjakan oleh suatu perusahaan.

Setiap individu mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berprestasi dalam bidang yang dikerjakan dalam perkembangan yang kompetitif. Sebaliknya pula, karyawan membutuhkan balasan atas kinerja mereka yang menjadi dasar dalam melakukan tugasnya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, namun dalam penelitian ini, kami fokus pada tiga faktor utama: lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi karyawan. Penelitian tersebut adalah contoh penelitian dari (Wibowo, 2019) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan yang terdapat atas suatu penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi sangat mampu memberi suatu pengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek yang dipergunakan ialah Pt Lima Trinita Valasindo. Pt Lima Trinita Valasindo

mempunyai 105 karyawan. Dengan jumlah personel sebanyak itu, masing-masing diharapkan bisa tampil maksimal. Namun, tidak setiap karyawan mampu melakukan upaya terbaik mereka di tempat kerja. Berdasarkan informasi yang diketahui, karyawan yang menunjukkan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan seperti : terlambat datang dan tidak hadir atau alfa tanpa alasan yang jelas. Hal ini dikarenakan pada tahun 2019, terdapat 20 karyawan yang telat dan 10 karyawan tidak hadir tanpa alasan yang jelas. Dengan demikian karyawan tidak menunjukkan kinerja yang baik sehingga pantas untuk dilakukan penelitian.

Berdasarkan data yang ada dapat dikatakan rata-rata karyawan yang telat hadir sebanyak 20 orang dan karyawan yang tidak hadir sebanyak 10 orang. Akibatnya, tingkat motivasi yang rendah lazim di kalangan pekerja. Tujuan kerja yang aspiratif bukanlah faktor yang memotivasi, seperti juga kurangnya usaha. Berdasarkan penjelasan diatas, tujuan dalam temuan yang terdapat pada penelitian ini adalah melakukan analisis terkait pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo. PT Lima Trinita Valasindo adalah perusahaan keuangan (money changer) yang terletak di kota Batam. Perusahaan tersebut beralamat di komplek Nagoya business center blok b no 6, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Lima Trinita Valasindo berdiri pada tahun 2019.

PT Lima Trinita Valasindo sangat memperhatikan kesehatan karyawan agar dapat melakukan tugas dengan baik. Berdasarkan penjabaran permasalahan yang sudah diuraikan, penulis termotivasi untuk meneliti dengan mengangkat judul

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lima Trinita Valasindo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah tersebut menjadi berbagai macam sebagai berikut:

1. Kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan sehingga terjadi kesalahpahaman.
2. Apabila karyawan melanggar peraturan yang sudah ditetapkan akan dikenakan sanksi seperti pemotongan gaji, dll.
3. Motivasi karyawan bekerja hanya berfokus untuk mendapatkan gaji bulanan saja sehingga karyawan tidak mempunyai inisiatif kerja yang tinggi..

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan identifikasi diatas, maka penulis membatasi masalah untuk menghindari perluasan ruang lingkup pembahasan penelitian. Oleh karena itu, batasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah

1. Variabel bebas (*independent*) terdiri dari Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3)
2. Variabel terikat (*dependent*) adalah Kinerja Karyawan
3. Objek penelitian di PT. Lima Trinita Valasindo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan batasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kegiatan karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kegiatan karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kegiatan karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah yang dibuat diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisa bagaimana pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo .
2. Menganalisa bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo.
3. Menganalisa bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo.

1.6 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan manfaat dan tujuan bagi setiap pembaca. Adapun manfaat dari penelitian ini

sebagai berikut :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini adalah memberikan pengetahuan tambahan bagi setiap pembaca untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pembaca

Temuan penelitian ini dapat membantu pembaca lebih memahami hubungan antara budaya perusahaan, kebiasaan kerja, dan produktivitas karyawan.

2. Bagi Penulis

Menemukan kesulitan, mengorganisasikan data, melakukan penelitian, mengumpulkan data, menyusun proposal penelitian adalah beberapa langkah yang dilakukan penulis penelitian ini untuk mendapatkan wawasan tentang topik penelitian ini.

3. Bagi Akademis

Temuan penelitian ini dapat memberikan informasi baru dan saran untuk penyelidikan lebih lanjut..



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Karyawan dapat terpengaruh oleh lingkungan tempat kerja mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang negatif dapat memiliki efek sebaliknya, sehingga menyulitkan karyawan untuk memenuhi tugas mereka secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh kepada karyawan jiwa dan raga sehingga tidak terjadinya emosi atau lainnya sehingga dalam mengerjakan tugas dapat lebih nyaman dan tenang mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan dan tugas yang telah diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Menurut (Beno & Irawan, 2019) lingkungan kerja adalah semua hal di lingkungan karyawan yang dapat memengaruhi seberapa baik dia melakukan tugas yang ditugaskan kepadanya.

Terdapat beberapa indikator lingkungan dikutip dari (Kinanti & Simanjuntak, 2020), yaitu

1. Lokasi yang bagus bagi pekerja untuk menjadi kreatif dan produktif.
2. Untuk melaksanakan tugasnya, personel memiliki akses ke penerangan yang cukup.
3. Udara bersih dan kering dapat dipertahankan di lingkungan interior dengan ventilasi yang cukup.

2.1.2 Disiplin Kerja

Menurut (Ariesni & Asnur, 2021) Disiplin kerja adalah sesuatu yang penting untuk tujuan bisnis dan upaya organisasi untuk meningkatkan pemahaman dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua standar tempat kerja dan norma sosial. Disiplin kerja merupakan etika kerja yang baik dan pemahaman serta keinginan seseorang untuk mematuhi semua standar tempat kerja serta norma-norma sosial yang sesuai. Diharapkan karyawan yang disiplin mematuhi semua kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh majikan mereka (Bagaskara&Heryandra, 2021). Menurut (Yusup & Herman, n.d.) disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang di dalam suatu organisasi yang mematuhi aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut sejumlah ahli, disiplin kerja dapat diartikan sebagai kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan di tempat kerja.

Kemampuan seseorang untuk mengambil alih pekerjaan yang dia miliki mencerminkan rasa tanggung jawab pribadinya. Karyawan harus mematuhi aturan dan peraturan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Adapun indikator yang digunakan (T. Rizky Syahbana, 2019) meliputi:

1. Patuh akan aturan waktu.
2. Mematuhi semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah terkait.
3. Perlakukan diri Anda secara profesional.
4. Pedoman lain harus diikuti.

2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut (Millah, 2020) motivasi adalah motivasi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dari sudut pandang individu. Pengertian lain menurut (Wibowo, 2019) motivasi adalah elemen yang mendorong, mendukung, dan menopang suatu tindakan atau usaha. (Fajri et al., 2021) mendefinisikan motivasi sebagai rangsangan yang dimaksudkan agar lahir keinginan atau tekad kuat untuk mencapai tujuan. Selain itu (Nguyen, et al., 2021) *Work motivation has always been an attractive topic that grabs the attention of many scholars around the world*, yang berarti motivasi kerja selalu menjadi perhatian khusus dalam penelitian bukan hanya dikanca nasional tetapi juga internasional. Dari beberapa pendapat pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan motivasi adalah sesuatu yang mendorong karyawan, sehingga karyawan tersebut memiliki keinginan dan semangat untuk melaksanakan tugasnya.

Setiap orang di tempat kerja harus berusaha untuk kinerja terbaik mereka agar bisnis mencapai tujuan dan sasarnya, termasuk meningkatkan produktivitas kerja.

Hanya jika bawahan yakin bahwa beragam tujuan, impian, keinginan, tuntutan, dan kebutuhan mereka akan dipenuhi dengan meningkatkan produktivitas kerja mereka, maka mereka akan bersedia melakukannya (Millah, 2020).

Adapun indikator motivasi kerja dikutip dari (Beno & Irawan, 2019) antara lain :

- 1) Memiliki kesempatan untuk berhasil

- 2) Kesempatan pendidikan dan pelatihan
- 3) Senang bisa menjadi panduan bagi rekan-rekan saya.
- 4) Bertanggung jawab atas kinerja bawahan Anda dan menerima akuntabilitas untuk itu.
- 5) Dapatkan untuk memilih di mana pertumbuhan pribadi Anda terjadi.
- 6) Bersaing secara sehat untuk meningkatkan status Anda.
- 7) Pertahankan interaksi yang baik dengan bawahan, rekan kerja, dan atasan Anda di semua tingkat organisasi Anda.
- 8) Kemungkinan untuk membantu rekan kerja
- 9) Diakui oleh publik sebagai karyawan atas pekerjaan Anda.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Beno & Irawan, 2019) kinerja adalah setelah sebuah organisasi telah beroperasi selama beberapa waktu, hasilnya dapat diklasifikasikan sebagai keuntungan atau non-profit. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan karyawan diharapkan untuk melakukan tugas mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. dikutip dari (Akbar, et la., 2021) kinerja karyawan yang diartikan sebagai hasil yang diperoleh seorang pekerja dari segi kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang ditugaskan kepadanya.

Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan Adapun indikator kinerja karyawan yang digunakan (T. RIZKY SYAHBANA, 2019) meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja

3. Adaptabilitas
4. Inisiatif
5. Kemandirian

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti terdahulu yang dapat dijadikan referensi bagi penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Akbar, et al., 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. (Akbar, et al / 2021) http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11038/6875	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan
2.	(Beno&Irawan, 2019)	pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pt. penindo ii teluk bayur padang. (Beno&Irawan/ 2019). http://jurnal.stimart-amni.ac.id/index.php/JSTM/article/view/218/147147195	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

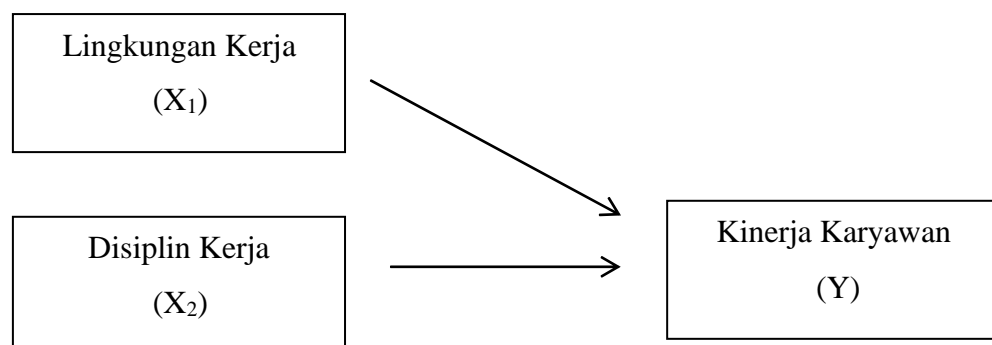
3.	(Putri & Winarningsih, 2019)	pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. kedaung group . (Putri & Winarningsih / 2019). http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3119/3134	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya
4.	(Kurniawati, 2021)	Pengaruh disiplin kerja motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic covid 19 . https://journal.univp-ancasila.ac.id/index.php/ekobisman/article/view/2996	Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
5.	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. https://jurnal.um-palembang.ac.id	Regresi Linier Berganda	Semua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	(Kusumayanti, et al, 2020)	pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

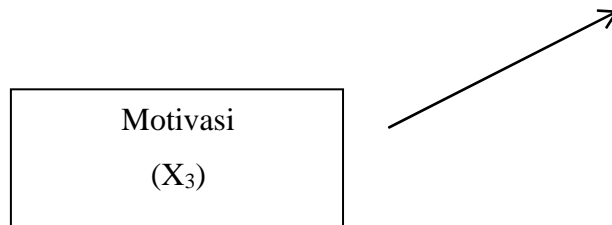
		dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam. (Kusumayanti, et al/ 2020). https://www.journal.unrika.ac.id		pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam.
7.	(Patas, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita. http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/adm_inistrasimanajemen/article/view/1091/727	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja intrinsik, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir penelitian ini adalah

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran





2.4 Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo.

H2 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo.

H3 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lima Trinita Valasindo.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain pada temuan yang terdapat atas penelitian ini menggunakan jenis temuan yang terdapat atas penelitian yang bersifat deskriptif dengan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018: 1) metode penelitian yaitu suatu bentuk kegiatan yang bertujuan untuk melakukan pengumpulan data, menganalisa dan serta menghasilkan interpretasi atau penjelasan yang berkaitan dengan tujuan suatu penelitian. Didalam penelitian ini terdapat hal-hal yang perlu cenderung dicermati yaitu cara yang bersifat ilmiah, data, tujuan, beserta fungsi tertentu.

3.2 Operasional Variabel

Menurut temuan (Sugiyono, 2018: 55) apa pun yang dianggap oleh penerbit sebagai variabel tunduk pada penyelidikan dengan harapan mengumpulkan data yang relevan untuk membuat kesimpulan. Variabel dalam temuan yang terdapat atas temuan yang terdapat atas penelitian ini yaitu tiga variabel bebas beserta satu variabel terikat. Variabel tersebut yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lima Trinita Valasindo.

3.2.1 Variabel Dependen

Bersumber atas temuan (Sugiyono, 2018: 57) selain variabel keluaran, kriteria, dan dengan demikian, istilah "variabel terikat" sering digunakan dalam bahasa Indonesia untuk menggambarkan variabel terikat. Ketika ada variabel independen, keberadaan variabel dependen dapat mempengaruhi atau menciptakan

kesulitan dalam penelitian. Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat dalam temuan yang terdapat atas penelitian ini.

3.2.2 Variabel Independen

Bersumber atas temuan (Sugiyono, 2018: 57) variabel independen dapat disebut dengan istilah "variabel bebas" sering digunakan dalam bahasa Indonesia untuk menggambarkan variabel bebas. Variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi atas perubahannya ataupun munculnya variabel dependen ataupun terikat. Dalam temuan ini variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, beserta Disiplin Kerja.

Tabel 3 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	semua elemen yang cenderung baik yang berada di dalam ataupun berada di luar batas perusahaannya yang cenderung mampu memberi pengaruh pada kegiatan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi secara langsung ataupun secara tidak langsung..	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi yang bagus bagi pekerja untuk menjadi kreatif dan produktif. 2. Untuk melaksanakan tugasnya, personel memiliki akses ke penerangan yang cukup. 3. Udara bersih dan kering dapat dipertahankan di lingkungan interior dengan ventilasi yang cukup 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	salah satu metode yang digunakan manajer untuk mempengaruhi pekerja mereka agar mengadopsi perilaku baru dan meningkatkan pengetahuan dan komitmen mereka untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan standar sosial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Patuh akan aturan waktu. 2. Mematuhi semua aturan dan peraturan yang ditetapkan oleh instansi pemerintah terkait. 3. Perlakukan diri Anda secara profesional. 4. Pedoman lain harus diikuti. 	Likert

Motivasi Kerja (X3)	motivasi seseorang untuk memberikan kontribusi yang paling signifikan bagi pencapaian tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kesempatan untuk berhasil 2. Kesempatan pendidikan dan pelatihan 3. Senang bisa menjadi panduan bagi rekan-rekan saya. 4. Bertanggung jawab atas kinerja bawahan Anda dan menerima akuntabilitas untuk itu. 5. Dapatkan untuk memilih di mana pertumbuhan pribadi Anda terjadi. 6. Bersaing secara sehat untuk meningkatkan status Anda. 7. Pertahankan interaksi yang baik dengan bawahan, rekan kerja, dan atasan Anda di semua tingkat organisasi Anda. 8. Kemungkinan untuk membantu rekan kerja 9. Diakui oleh publik sebagai karyawan atas pekerjaan Anda. 	
Kinerja Karyawan (Y1).	output seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas sebagai konsekuensi dari kewajiban dan tanggung jawabnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Adaptabilitas 4. Inisiatif 5. Kemandirian 	Likert

Sumber: Olahan Data, 2022

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

(Sugiyono, 2018: 130) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi termasuk item atau subjek dengan jumlah dan fitur yang telah ditentukan, dari mana kesimpulan dibuat. Yang akan menjadi populasi pada temuan yang terdapat atas penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan PT Lima Trinita Valasindo di kota Batam sebanyak 119 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut temuan (Sugiyono, 2018: 131) sampel yaitu himpunan bagian dari jumlah keseluruhan populasi dan sifat-sifatnya. Salah satu metode pengambilan sampel adalah metode sampel.

Lebih khusus lagi, sampel penelitian terdiri dari 119 karyawan PT Lima Trinita Valasindo. Pendekatan *purposive sampling* digunakan untuk mendapatkan data. Sampel yang diambil dengan menggunakan *probability sampling* memastikan kalau setiap elemen ataupun anggota atas suatu populasi yang termasuk dalam sampel mempunyai suatu peluang yang setara untuk diikutsertakan, dan sampel diambil dengan menggunakan simple yang bersifat *random sampling* dengan menggunakan metode Slovin.

Keterangan:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3 1 Sampel Slovin

n= Jumlah atas suatu Sampel

N= Jumlah atas suatu Populasi

e= Penyisihan untuk kesalahan pengambilan sampel dalam persentase

Ini dilakukan penentuan dengan mempergunakan suatu rumus slovin, yang menyatakan bahwa e, yang mewakili kesalahan standar, seharusnya 10%. Ini adalah bagaimana Anda sampai pada kesimpulan Anda:

$$n = \frac{119}{1 + 119 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{119}{1 + 119 \times 0,01}$$

$$n = \frac{119}{1 + 1,19}$$

$$n = \frac{119}{2,19}$$

$$n = 54,33$$

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Dalam temuan yang terdapat atas penelitian ini, hipotesis diuji secara kuantitatif sebagai bagian dari proses penelitian. Penelitian ini mengandalkan sumber informasi berikut untuk temuannya:

Data primer : Dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner survei

Data sekunder : Informasi yang diterima dari jurnal peer-review dan sumber lain

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan atas suatu data yang akan digunakan yaitu dengan teknik *random sampling* yang kemudian akan disebarakan kepada responden dalam bentuk kuesioner yang didalamnya berisi beberapa pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2018: 213) pengumpulan atas suatu data dapat di lakukan dengan berbagai *setting*, berbagai sumberdan berbagai cara dalam melaksanakan penelitian, peneliti tidak diwajibkan untuk meneliti secara keseluruhan anggota dari populasinya. Akibatnya, sampel harus dipilih dari populasi untuk mewakilinya.

Kuesioner dipergunakan untuk melakukan suatu pengumpulan data dalam temuan yang terdapat atas penelitian ini. Kuesioner yaitu metode atas suatu pengumpulan pada suatu data yang di mana responden ditanyai serangkaian pertanyaan dan kemudian ditugaskan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan itu (Sugiyono, 2018: 219). Kuesioner akan dibuat berupa pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk *link website* yang akan disebarakan kepada karyawan PT Lima Trinita Valasindo yang mengisi dan meingikuti tatacara ataupun berlandaskan panduan atas kuesioner.yang memiliki suatu skala pengukuran yang dipergunakan dalam temuan atas penelitian ini yaitu dengan skala likert. Menurut klaim yang telah dibuat, konsumen PT Lima Trinita Valasindo akan ditawarkan jawaban setuju untuk tidak setuju dalam kisaran nilai untuk tanggapan mereka.

Tabel 3 2 Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1

2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2018: 93)

3.6 Teknik Analisa Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis atas suatu statistik deskriptif yaitu jenis analisis atas suatu statistik di mana data yang diperoleh dideskripsikan atau digambarkan apa adanya, tanpa bermaksud menarik kesimpulan atau generalisasi dari data tersebut (Sugiyono, 2018: 226)

3.6.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Suatu kuesioner dianggap sah apabila suatu pertanyaan atau pernyataan dapat digunakan untuk menjelaskan suatu pengukuran pada kuesioner tersebut. R hitung dalam sebuah tabel dibandingkan untuk melakukan uji signifikansi (Sujarweni, 2018)

1. r hitung cenderung lebih besarnya dari r tabel artinya pertanyaan yang diberikan tersebut valid
2. r hitung cenderung lebih kecilnya dari r tabel artinya pertanyaan yang diberikan tersebut tidaklah valid

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Bahkan ketika data diproses berulang kali dan temuannya tetap sama, pengujian reliabilitas memiliki pengetahuan tentang tingkat penentuan suatu data. Jika nilai aritmatika atau *Cronbach's Alpha* adalah 0,6, maka suatu variabel dianggap dapat dipercaya; jika tidak, dikatakan tidak dapat diandalkan. Pendekatan *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk menilai ketergantungan ini menggunakan perhitungan berikut. (Fatihudin, 2018: 141):

$$r_{ix} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3 2 Metode Cronbach's Alpha}$$

Sumber: (Fatihudin, 2018)

Keterangan:

r_{ix} : Koefisien pada suatu Reliabilitas

k : Jumlah yang berasal dari setiap pernyataan

σb^2 : Varian yang berasal dari setiap pernyataan

$\sigma 1^2$: Varian yang berasal dari nilai uji

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Yang dikenal dengan uji normalitas dipergunakan untuk mengetahui apakah suatu kumpulan data terdistribusi normal ataupun tidak. Menggunakan analisis statistik dan gambar untuk mengevaluasi apakah tes memiliki distribusi normal atau tidak (Gunawan, 2020: 109).

1. Analisis grafik

Grafik ini dapat dianalisis dengan mengamati gambar P-P Plot konvensional. Data dapat dibilang normal jika distribusi atas suatu data cenderung membentuk garis lurus yang berbentuk diagonal ataupun kurva berbentuk lonceng.

2. Analisis statistik

Lihat tabel *Kolmogorov-Smirnov* untuk memahami grafik ini dengan lebih baik. Data dapat diperkirakan normal jika nilai atas suatu asymp Sig (2-tailed) cenderung berada dalam kisaran 0,05 yang dapat diterima..

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Variabel independen dalam model regresi linier multivariat dapat diperiksa untuk mengamati bagaimana terdapat suatu kaitan antara mereka menggunakan tes ini. Atau, artinya, setiap variabel independen menjelaskan arti dari yang lain. Gejala multikolinearitas tidak muncul jika *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 10 beserta angka signifikansi (2-tailed) *tolerance* yaitu 0,1, seperti yang ditunjukkan oleh pengujian ini (Gunawan, 2020).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Distribusi variabel dependen pada semua nilai variabel independen relevan dalam pengujian ini. Gambar atau titik tersebar diperlukan untuk tabel scatterplot, yang menunjukkan hasil pengujian ini. Kesulitan heteroskedastisitas tidak ada jika kondisi ini terpenuhi (Ismail, 2019: 199).

3.6.4 Uji Pengaruh

3.6.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan mempergunakan suatu pengujian ini, Anda dapat menentukan bagaimana terdapat suatu keterkaitan yang berada diantara variabel independen beserta dependen; ini disebut uji regresi berganda. Ketika tes T mengembalikan hasil positif atau negatif, tes ini dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran arah, tetapi tidak mampu memberi tahunya kepada Anda dengan sesuai berdasarkan dari berapa banyak orang yang terpengaruh (Ismail, 2019). Dengan demikian, persamaan untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Ismail, 2019)

Keterangan:

Y : Variabel dependen

a : Nilai konstanta

b_1, b_2, b_3 : Nilai atas suatu koefisien regresi

x_1, x_2, x_3 : Variabel independen

e : Variabel independen ke-n

3.6.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ganda adalah nama umum untuk prosedur ini. Kita dapat menggunakan tes ini untuk menunjukkan seberapa baik kita mengetahui tentang variabel dependen. Penjelasan tentang seberapa besar total variabel dependen terhadap variabel dependen diberikan oleh koefisien ini, yang diukur

menurut persamaan regresi. Kita dapat mengatakan bahwa persentase kecil koefisien menunjukkan bahwa X memiliki dampak yang relatif lemah terhadap Y. Variabel X dapat dianggap memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel Y ketika koefisiennya lebih besar (Gunawan, 2020).

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji T

Sangat membantu untuk menggambarkan suatu keterkaitan yang berada diantara setiap variabel bebas beserta variabel terikat atas percobaan ini (Anshori & Iswati, 2019:43). Berikut ini adalah rumus uji T, yang dapat digunakan untuk menentukan signifikansi perbedaan antara dua variabel:

$$t = \frac{bi}{Sbi} \quad \text{Rumus 3 4 Uji T}$$

Sumber: (Anshori & Iswati, 2019)

Keterangan:

t : Nilai pada suatu t-hitung

bi : Nilai atas suatu koefisien

Sbi : Standar *error* atas suatu koefisien regresi

Untuk mengkonfirmasi lebih lanjut bahwa uji-t akurat, t-hitung dan t-tabel dapat digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi 0,05. Antara lain, sebuah penelitian harus memenuhi standar berikut agar dianggap signifikan (Anshori & Iswati, 2019):

1. Jika suatu t-hitung cenderung lebih besarnya dari t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Jika suatu t-hitung cenderung lebih kecilnya dari t-tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak

3.6.5.2 Uji F

Mengamati apakah faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan bermanfaat dalam pengujian ini (Mufarrikoh, 2019:79). Rumus uji F dapat digunakan untuk menentukan signifikansi statistik dari hubungan antara dua variabel:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k)} \quad \text{Rumus 3 5 Uji F}$$

Sumber: (Mufarrikoh, 2019)

Keterangan:

- R^2 : Koefisien determinasi
 K : Total atas suatu variabel bebas
 N : Total pada suatu sampel

Adalah mungkin untuk mengatakan bahwa suatu penelitian layak jika nilai p-nya kurang dari 0,05. Antara lain, sebuah penelitian harus memenuhi standar berikut agar dianggap signifikan (Mufarrikoh, 2019):

1. Jika suatu F-hitung cenderung lebih besarnya dari F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika suatu F-hitung cenderung lebih kecilnya dari F-tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak

3.7 Tempat dan Jadwal Penelitian

3.7.1 Tempat Penelitian

Penulis melakukan temuan atas suatu penelitian untuk skripsi ini

dengan mempertimbangkan subjek penelitian. Terletak di Kota Batam di Komplek Nagoya Paradise Blok B No. 6.

3.7.2 Jadwal Penelitian

Antara awal penelitian dan selesainya penelitian, digunakan periode penelitian.. Selanjutnya ini adalah setiap langkah yang terlibat dalam mempersiapkan diri untuk studi:

Tabel 3 3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan Tahun 2022				
		Maret	April	Mei	Juni	Juli
1	Pengajuan Judul	■				
2	Perumusan Masalah	■	■			
3	Tinjauan Pustaka		■	■		
4	Metode Penelitian			■		
5	Rancangan Kuesioner			■		
6	Penyebaran Kuesioner				■	
7	Pengelolaan Data				■	■
8	Kesimpulan dan Saran					■
9	Laporan Hasil Penelitian					■

Sumber: Data Penelitian, 2022

