

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERKASA BETON BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Betharia Claudina Situmorang
160910476**

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

2022

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERKASA BETON BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Betharia Claudina Situmorang
160910476**

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

2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Betharia Claudina Situmorang
NPM : 160910476
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKASA BETON BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengeahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan dan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 27 Juli 2022



Betharia Claudina Situmorang

160910476

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PERKASA BETON BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Betharia Claudina Situmorang
160910476**

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

Batam, 27 Juli 2022



**Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

Perkembangan zaman membutuhkan keahlian yang tinggi untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang diikuti kemajuan teknologi yang semakin kompleks, sumber daya manusia yang memadai diperlukan untuk mendukung profesionalisme dalam bekerja. Oleh karena itu, kualitas dan kesejahteraan karyawan sangat diperlukan untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini berjumlah 112 karyawan dari semua departemen. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 112 responden. Metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini ini memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada dengan perolehan t hitung sebesar $10,113 > t$ tabel $1,981$. Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $3,679 > t$ tabel $1,981$. Penelitian ini memperoleh hasil disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam dengan nilai f hitung $498,847 > f$ tabel $3,08$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The times require high skills to be able to survive in business competition followed by increasingly complex technological advances, adequate human resources are needed to support professionalism in work. Therefore, the quality and welfare of employees are indispensable for the development of human resources in the company. This study aims to determine the effect of work discipline and work motivation on employee performance partially and simultaneously. The total population in this study amounted to 112 employees from all departments. The number of samples used in this study were 112 respondents. The sampling method used in this study is the saturated sample method. Questionnaires were used as a data collection tool. The data was processed using SPSS version 26 application. This type of research is quantitative research. The results of this study show that work discipline (X1) has a positive and significant influence on employee performance with the acquisition of t count of 10,113 > t table of 1,981. Work motivation (X2) has a positive and significant influence on employee performance with t count 3,679 > t table 1,981. This study obtained the results that work discipline and work motivation have a simultaneous effect on employee performance at PT Perkasa Beton Batam with a value of f arithmetic 498.847 > f table 3.08 .

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

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

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Bapak-Ibu Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang sudah memberikan ilmu, bimbingan, dan motivasi selama masa perkuliahan.
6. Orang tua, saudara dan seluruh keluarga besar yang memberikan dukungan penuh dan menjadi motivasi untuk menyelesaikan skripsi.
7. Sahabat-sahabat penulis, Silvia, Nurul, Jihan, Eva, Yola, Bella, yang mendukung, menyemangati dan membuat masa perkuliahan menjadi berkesan.
8. Sahabat-sahabat penulis, Janima, Siska, Resti dan orang spesial penulis yang telah memberikan dukungan penuh dan menjadi *support system* selama menyusun skripsi.
9. Pihak PT Perkasa Beton Batam yang telah memberikan izin sebagai tempat untuk meneliti
10. Para responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 27 Juli 2022



Betharia Claudina Situmorang

160910476



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	17
1.1 Latar Belakang	17
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1 Manfaat Teoritis	14
1.6.2 Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Teori Dasar	15
2.1.1 Disiplin Kerja	15
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.1.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	18
2.1.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.2 Motivasi.....	20
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	20
2.1.2.2 Manfaat Motivasi	22
2.1.2.3 Indikator-Indikator Motivasi	23
2.1.3 Kinerja Karyawan	24
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	24

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan	26
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	28
2.2 Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Berpikir	35
2.3.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	36
2.3.3 Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Sifat Penelitian	38
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian	38
3.3.1 Lokasi Penelitian	38
3.3.2 Periode Penelitian.....	39
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel.....	40
3.5 Sumber Data	40
3.5.1 Data Primer	40
3.5.2 Data Sekunder.	40
3.6 Metode Pengumpulan Data	41
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data	41
3.6.2 Alat Pengumpulan Data	41
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian	42
3.7.1 Variabel Independen	42
3.7.1.1 Disiplin Kerja	42
3.7.1.2 Motivasi Kerja.....	43
3.7.2 Variabel Dependen	44
3.7.2.1 Kinerja Karyawan	45
3.8 Metode Analisis Data	47
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	48
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	49
3.8.2.1 Uji Validitas	49
3.8.2.2 Uji Reliabilitas	50
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	51
3.8.3.1 Uji Normalitas	51

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	53
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	53
3.8.4 Uji Pengaruh.....	54
3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	54
3.9 Uji Hipotesis.....	55
3.9.1 Uji T (Parsial).....	55
3.9.2 Uji F (Simultan)	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1 Gambaran Umum Obejek Penelitian.....	59
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	59
4.2.1 Profil Responden	59
4.2.1.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.2.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2.1.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	61
4.3.1 Disiplin Kerja	61
4.3.2 Motivasi Kerja.....	63
4.3.3 Kinerja Karyawan	64
4.4 Analisis Data	65
4.4.1 Hasil Uji Validitas Data.....	65
4.4.2 Hasil Uji Realibilitas Data.....	67
4.4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4.4.3.1 Hasil Uji Normalitas.....	68
4.4.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
4.4.4 Hasil Uji Pengaruh	73
4.4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72
4.4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2	74
4.5 Hasil Uji Hipotesis	76
4.5.1 Hasil Uji T (Uji Parsial)	76
4.5.2 Hasil Uji F (Regresi Simultan).....	77
4.6 Pembahasan	78
4.7 Implikasi Hasil Penelitian	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Simpulan.....	82

5.2	Saran.....	82
	DAFTAR PUSTAKA	85
	LAMPIRAN.....	
	Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
	Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
	Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 3.1 Bell Shaped Curve	52
Gambar 4.1 Diagram Histogram	69
Gambar 4.2 Diagram Normal P—P Plot of Regression Standardized Residual..	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target Produksi PT Perkasa Beton Batam.....	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Perkasa Beton Batam.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Periode Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert.....	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	46
Tabel 3.4 Tabel Kriteria Skor Tanggapan Responden.....	49
Tabel 3.5 Rentang Skala.....	49
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.4 Skor Indikator Disiplin Kerja.....	62
Tabel 4.5 Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	63
Tabel 4.6 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	73
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	75
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	76
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman semakin bergerak menuju era globalisasi yang menuntut adanya persaingan di segala aspek terutama dalam bidang bisnis perusahaan. Perkembangan zaman membutuhkan keahlian yang tinggi untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang diikuti kemajuan teknologi yang semakin kompleks, sumber daya manusia yang memadai diperlukan untuk mendukung profesionalisme dalam bekerja (Toni & Siagian, 2021). Oleh karena itu, kualitas dan kesejahteraan karyawan sangat diperlukan untuk pengembangan sumber daya manusia di perusahaan (Hartono & Siagian, 2020).

Mengembangkan perilaku yang bermanfaat dan menghasilkan kinerja yang terbaik adalah misi dari manajemen sumber daya manusia. Hasil kinerja terbaik pada karyawan dapat membawa perusahaan kepada kinerja yang unggul. Kinerja dapat diukur dari hasil kegiatan yang dievaluasi dan diukur selama periode waktu tertentu (Hasibuan & Silvya, 2020). Kinerja juga mencakup proses yang dilewati untuk mencapai hasil kinerja. Dengan demikian, efisiensi kerja bukan hanya penyelesaian tugas tetapi juga tanggung jawab (Edison, 2016). Menurut (June & Siagian, 2020), hal yang perlu dilakukan untuk mempertahankan kinerja adalah mencari tau dan memperhatikan apa yang menjadi dampak dalam kinerja yaitu salah satunya adalah disiplin.

Disiplin kerja menjadi salah satu unsur yang penting dalam kesuksesan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Fitriana & Siagian, 2020) yang menyatakan kinerja yang maksimal dihasilkan dari adanya tingkat disiplin yang tinggi. Tanggung jawab dan disiplin karyawan dalam bekerja harus diintegrasikan ke dalam pribadi karyawan. Dengan garis besar, pemaksaan kepada karyawan patut dihindari. Selain wajib mematuhi aturan perusahaan, tetapi juga kode etik dan aturan lainnya. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi tentunya dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan bentuk inisiatif dalam diri seseorang untuk melakukan dan memenuhi tugas pekerjaannya serta dengan diharapkan adanya motivasi, karyawan menjadi lebih aktif dan kreatif dalam bekerja (Kilvin & Siagian, 2020). Motivasi kerja berguna untuk menaikkan efisiensi kerja. Dengan adanya pemaksimalan dalam motivasi kerja, karyawan akan mencoba melakukan yang terbaik dan sepenuh hati memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi sering dipahami sebagai penentu perilaku seseorang di tempat kerja. Motivasi tampaknya sederhana dalam hal kinerja tetapi motivasi adalah salah satu faktor terpenting.

PT Perkasa Beton Batam merupakan perusahaan yang bergerak khusus dalam memasok beton dan *readymix* (beton curah) yang berkantor di Panbil Plaza – Muka Kuning dan memiliki dua *batching plant* yang terdapat di Kabil Punggur dan Tembesi. PT Perkasa Beton Batam berdiri pada tanggal 18 Oktober 2015 dan mulai beroperasi pada 08 Januari 2016. Meskipun dapat dikatakan masih dalam usia yang

masih muda, namun PT Perkasa Beton Batam telah menjadi perusahaan pemasok beton terbesar di Batam. Sejak awal mula beroperasinya, PT Perkasa Beton Batam sudah menggaet proyek besar yang berskala pemerintah seperti pembangunan jalan *Fly Over* Laluan Madani, Waduk Sei Gong, Rumah Sakit khusus pasien Covid-19 Galang, pelebaran jalan, dan lain sebagainya. Tidak hanya mengerjakan proyek Pemerintah, namun PT Perkasa Beton Batam juga mengerjakan proyek berskala swasta maupun individu.

PT Perkasa Beton Batam membutuhkan karyawan dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan kualifikasi sumber daya manusia yang mumpuni. Produktivitas dan efisiensi perusahaan akan menaikkan performa perusahaan jika kinerja dari karyawan meningkat. Namun sejauh ini karyawan pada PT Perkasa Beton Batam belum memenuhi kinerja yang baik dalam bekerja.

Permasalahan pada kinerja karyawan yang ada pada setiap periode dalam satu tahun yaitu karyawan sering sekali mendapat kesulitan dalam mencapai tingkat produksi yang sudah ditargetkan. Hal ini dikarenakan adanya ketidaksesuaian waktu produksi yang telah disepakati dalam proses penyelesaian produksi. Selain itu, para pemimpin menyamakan waktu penyelesaian dengan material yang berbeda dan menuntut penamahan target produksi. Sementara itu, setiap pesanan customer memiliki proses produksi yang tidak selalu sama. Pencapaian tuntutan penambahan target produksi menjadi bahan pertimbangan bagi setiap karyawan untuk mendapat penambahan jam kerja, maka sebab itu karyawan melakukan pengerjaan produksi dengan terburu buru tanpa memperhatikan kualitas yang sesuai standarnya, sehingga terdapat banyak hasil

produksi yang rusak dan target orderan pun tidak tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Dari hal tersebut dapat dinilai kinerja karyawan yang selama ini telah terjadi menyebabkan penurunan kualitas dan mutu produksi.

Tabel 1.1 Data Target Produksi PT Perkasa Beton Batam

NO	Bulan pada Tahun 2021	Target Produksi	Pencapaian Produksi	Ketercapaian (%)	Keterangan
1	Januari	10.000 m ³	1.474,50 m ³	14,74%	Tidak tercapai
2	Februari	10.000 m ³	4.281,50 m ³	42,81%	Tidak tercapai
3	Maret	10.000 m ³	11.842 m ³	118,42%	Tercapai
4	April	10.000 m ³	10.480 m ³	104,8%	Tercapai
5	Mei	10.000 m ³	4.080 m ³	40,80%	Tidak tercapai
6	Juni	10.000 m ³	3.781,50	37,81%	Tidak tercapai
7	Juli	10.000 m ³	9.842 m ³	98,42%	Tidak tercapai
8	Agustus	10.000 m ³	10.062 m ³	100,62%	Tercapai
9	September	10.000 m ³	10.659 m ³	106,60%	Tercapai
10	Oktober	10.000 m ³	10.673 m ³	106,73%	Tercapai
11	November	10.000 m ³	7.989 m ³	79,89%	Tidak Tercapai
12	Desember	10.000 m ³	4.470 m ³	44,70%	Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Perkasa Beton Batam

Dari Tabel 1.1 yang telah dilampirkan di atas, menjelaskan bahwa dalam periode Januari sampai Desember 2021, ada lima bulan yang produksinya mencapai target, bulan pertama yaitu pada bulan Maret 2021 menjadi bulan dengan pencapaian produksi paling tinggi dalam satu periode, total produksi yang tercapai sebanyak 11.842 m³ atau jika di persentasekan yaitu sebesar 118,42%. Ketercapaian produksi paling tinggi ini disebabkan banyaknya permintaan cor oleh proyek pemerintah daerah seperti untuk pelebaran jalan, perbaikan jalan sampai pembuatan fasilitas umum (Fasum) pada suatu kecamatan atau kelurahan di Kota Batam. Pada bulan April, pencapaian produksi menurun sebanyak 1.362 m³ dari bulan sebelumnya menjadi 10.480 m³ dengan persentase sebesar 104,8%, meskipun mengalami penurunan dari bulan sebelumnya, namun produksi pada bulan ini masih dikatakan tercapai. Ketercapaian produksi selanjutnya ada pada bulan Agustus yaitu sebesar 10.062 m³ dengan persentase sebesar 100,62%. Pada bulan September produksi mengalami peningkatan menjadi 10.659 m³ dengan persentase sebesar 106,60%. Di bulan Oktober, produksi masih mengalami sedikit peningkatan yaitu sebesar 10.673 m³ dengan persentase sebesar 106,73%. Ketercapaian produksi dalam tiga bulan ini dikarenakan proyek pemerintah daerah mulai diadakan kembali namun jumlahnya tidak sebanyak bulan Maret dan April.

Sangat disayangkan, lima bulan pencapaian produksi tidak dapat menutup tujuh bulan ketidak tercapaian produksi dalam periode Januari sampai Desember 2021 dimana jumlah produksi yang tidak tercapai jauh lebih banyak dibandingkan jumlah produksi yang tercapai. Ketidak capaian produksi sudah terlihat dari awal periode yaitu pada bulan Januari dimana jumlah produksi hanya sebesar 1.474 m³

dengan persentase sebesar 14,74%. Kemudian berlanjut ke bulan Februari, jumlah produksi mulai naik sebesar 4.281,50 m³ diiringi naiknya persentase dari bulan sebelumnya menjadi sebesar 42,81%. Ketidak capaian produksi kemudian kembali terulang pada bulan Juni dimana produksi hanya mencapai 3.781 m³ dengan persentase sebesar 37,81%. Kemudian di bulan Juli, produksi mengalami peningkatan kembali sebesar 9.842 m³ dengan persentase sebesar 98,43% , namun peningkatan produksi pada bulan ini nyaris cukup untuk mencapai target produksi. Di bulan November, produksi kembali menurun menjadi sebesar 7.898 m³ dengan persentase sebesar 78,98% dan semakin menurun di bulan November menjadi 4.470 m³ dengan persentase sebesar 44,70%.

Pencapaian target PT. Perkasa Beton Batam dapat dikatakan tidak merata atau yang bersifat *fluktuatif* dalam periode Januari sampai Desember 2021. Pada bulan-bulan yang telah mencapai target, produksi meningkat dikarenakan telah dimulainya proyek pemerintah seperti pelebaran jalan, perbaikan jalan, dan pembangunan Fasum (fasilitas umum) di beberapa kelurahan. Kemudian yang menjadi penyebab menurunnya target produksi adalah pemesanan beton oleh proyek besar sedang sepi sehingga pada saat situasi seperti itu, marketing jadi lebih mengandalkan pemesanan beton dari orang pribadi dan perusahaan yang memiliki proyek lebih kecil. Dalam bulan-bulan tertentu yang memiliki tingkat curah hujan yang tinggi dapat menjadi hambatan dalam mencapai target produksi, sebab semen yang dicurahkan akan hancur dan tidak akan kering jika terlalu banyak mengandung air. Penyebab lain yang dapat menghambat pencapaian produksi adalah kesalahan saat membuat formula beton yang menyebabkan beton tidak dapat tercampur, mudah pecah atau sulit untuk kering. Kerusakan pada beton dapat menimbulkan

kerugian besar bagi PT Perkasa Beton Batam, sebab beton yang rusak harus segera dibongkar lalu diganti dengan beton yang baru.

Selain itu, masih terdapat masalah dalam bekerja terutama pada hal disiplin dan tingkat motivasi kerja. Dalam menciptakan perihal tersebut, diperlukan kesadaran dan tanggung jawab karyawan. Tingkat disiplin karyawan pada PT Perkasa Beton Batam yang masih rendah dapat menimbulkan hambatan pada pencapaian kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Perkasa Beton Batam

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi				Persentase Terlambat	Persentase Absen	
		Sakit	Izin	Lain-lain	Terlambat			
Januari	112	6	73	10	75	2,6%	3,0%	
Februari	112	4	28	16	57	2,0%	1,6%	
Maret	112	8	24	16	67	2,3%	1,6%	
April	112	4	25	11	71	2,4%	1,4%	
Mei	112	8	71	34	67	2,3%	3,9%	
Juni	112	7	35	23	66	2,3%	2,2%	
Juli	112	3	44	41	68	2,3%	3,0%	
Agustus	112	8	40	53	73	2,5%	3,5%	
September	112	3	29	18	57	2,0%	1,7%	
Oktober	112	5	31	23	71	2,4%	2,0%	
November	112	13	31	24	58	2,0%	2,3%	
Desember	112	6	39	22	68	2,3%	2,3%	
		Rata-rata					2,3%	2,4%

Sumber: HRD PT. Perkasa Beton Batam

Berdasarkan tabel data absensi karyawan di atas diketahui bahwa jumlah persentase ketidakhadiran karyawan PT Perkasa Beton Batam di tahun 2021 pada bulan Januari sebesar 3,0% dan persentase keterlambatan sebesar 2,6%. Pada bulan

Februari, terjadi penurunan persentase keterlambatan karyawan yaitu sebesar 2,0% diiringi menurunnya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan sebesar 1,6%. Di bulan Maret persentase ketidakhadiran masih tetap sama dengan bulan sebelumnya yaitu sebesar 1,6% dan persentase keterlambatan sedikit mengalami peningkatan menjadi 2,3%. Pada bulan April terjadi penurunan persentase ketidakhadiran karyawan yaitu sebesar 1,4% namun persentase keterlambatan mengalami sedikit peningkatan yaitu sebesar 2,4%. Bulan Mei mengalami peningkatan yang lumayan jauh pada persentase ketidakhadiran karyawan yaitu menjadi sebesar 3,9% , tetapi persentase keterlambatan mengalami sedikit penurunan menjadi sebesar 2,3%. Pada bulan Juni terjadi penurunan kembali pada persentase ketidakhadiran karyawan menjadi sebesar 2,2% dan persentase keterlambatan karyawan menjadi sebesar 2,3%. Di bulan Juli persentase ketidakhadiran naik menjadi 3,0% dan persentase keterlambatan karyawan tetap stabil pada 2,7%. Bulan Agustus terjadi sedikit peningkatan persentase ketidakhadiran karyawan menjadi 3,8% dan persentase keterlambatan karyawan menjadi 2,8%. Pada bulan September persentase ketidakhadiran menurun kembali menjadi 1,7% dan persentase keterlambatan turun juga menjadi 2,0%. Pada bulan Oktober, persentase ketidakhadiran karyawan kembali naik menjadi 2,0% disusul oleh persentase keterlambatan karyawan naik menjadi sebesar 2,4%. Pada bulan November, persentase ketidakhadiran mengalami sedikit peningkatan menjadi 2,3% dan persentase keterlambatan menurun menjadi 2,0%. Pada bulan Desember, jumlah persentase ketidakhadiran tetap stabil dengan bulan sebelumnya yaitu sebesar 2,3% dan persentase keterlambatan naik menjadi sebesar 2,3%. Dari data di atas, dapat

disimpulkan bahwa rata-rata jumlah karyawan yang tidak hadir dalam periode Januari 2021 sampai Desember 2021 adalah sebanyak 2,4% dan rata-rata jumlah keterlambatan karyawan dalam periode Januari 2021 sampai Desember 2021 adalah sebesar 2,3% .

Terjadinya peningkatan ketidak hadirannya karyawan setiap tahunnya dikarenakan karyawan merasa jenuh bekerja kemudian memilih untuk mengambil jatah cutinya. Pada tahun 2021, saat kasus virus Covid-19 sedang meningkat, banyak karyawan yang terpapar virus Covid-19 yang mengharuskan karyawan untuk karantina selama dua minggu di Rumah Sakit maupun karantina mandiri di rumah masing-masing. Hal ini yang menyebabkan jumlah persentase ketidak hadirannya karyawan tinggi selama tahun 2021. Selain ketidak hadirannya, penyebab lain kurangnya disiplin dalam jam kerja adalah masih banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dan setelah jam makan siang, bermain ponsel ataupun melakukan kegiatan lain disaat jam kerja, serta kurangnya disiplin dalam berpakaian meskipun pemakaian seragam dan pakaian telah ditetapkan. Kurangnya pengawasan dari atasan dan sanksi yang kurang tegas menyebabkan karyawan kurang fokus pada aturan yang ada atau dengan kata lain kurang dipatuhinya peraturan yang berlaku sehingga karyawan sering mengulangi kesalahan yang sama. Meskipun karyawan telah dibina, ditegur dan dipotong gaji, karyawan tidak merasakan efek jera.

Kurangnya kedisiplinan ini dapat disebabkan oleh motivasi karyawan yang rendah. Sikap karyawan yang kurang rajin dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sekalipun tugas dan tanggung jawab sudah jelas ditunjukkan, karyawan tidak memahami tugasnya merupakan bukti bahwa motivasi kerja belum

optimal yang berdampak pada motivasi karyawan. Menurut penjelasan dari HRD PT Perkasa Beton Batam, ditemui alasan-asalan penyebab karyawan sering terlambat masuk kerja dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu dikarenakan hilangnya motivasi bekerja sehingga menimbulkan perasaan jemu atas kewajibannya. Perasaan jemu yang dialami karyawan timbul sejak terjadinya pandemi Virus Covid-19 yang menyebabkan ditiadakannya *briefing* setiap pagi dimana biasanya dalam kegiatan *briefing* setiap karyawan mendapatkan gilirannya masing-masing untuk memimpin *briefing* dan memberikan sedikit materi untuk dapat memotivasi karyawan sebelum bekerja dan biasanya pada setiap hari Sabtu, untuk menyegarkan karyawan kembali setelah selama lima hari bekerja, karyawan biasanya mengadakan kegiatan permainan (*games*) dan *training* untuk menambah wawasan karyawan. Hilangnya motivasi dapat juga ditandai dengan masih minimnya pemberian penghargaan dari perusahaan kepada karyawan atas pencapaian yang dihasilkan karyawan seperti bonus dan insentif. Pemberian bonus dan upah lembur sudah tidak lagi diberlakukan sejak awal pandemi Covid-19 pada tahun 2020. Ditiadakannya pemberian bonus dan upah lembur ini menyebabkan terjadinya penurunan pada karyawan. Penurunan motivasi ini terutama dirasakan oleh karyawan pada divisi produksi yang bekerja di lapangan ketika adanya pengerjaan cor di atas jam kerja yang ditetapkan atau yang biasa dikatakan lembur. Ditiadakannya pemberian lembur ini disebabkan oleh masih banyak bulan-bulan dalam satu tahun yang tidak mencapai target produksi, hal ini menyebabkan seringkali defisit pada pendapatan penjualan, sehingga tidak cukup untuk memberikan upah lembur dan bonus untuk karyawan. Selain itu, karyawan juga

merasakan sulitnya mendapatkan kenaikan gaji meskipun sudah lebih dari lima tahun bekerja. Adapun kenaikan gaji yang diberikan, tidak banyak nilainya. Sulitnya mendapatkan kenaikan gaji ini disebabkan masih banyak target produksi yang tidak tercapai dalam satu tahun sehingga laba yang diperoleh pun sedikit. Laba dari pencapaian target produksi ini dialokasikan pada biaya-biaya yang lebih penting dan mendesak, akibatnya pengalokasian dana untuk dapat menaikkan gaji karyawan menjadi terhambat.

Dengan adanya permasalahan yang sudah dijelaskan, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja pada kerja karyawan PT Perkasa Beton Batam telah mengalami penurunan sehingga perlu diadakan evaluasi lebih lanjut agar bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Untuk itu peneliti ingin melelakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, mengingat pentingnya disiplin kerja dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkasa Beton Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Masalah-masalah pada penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya ketegasan aturan membuat karyawan tidak disiplin.
2. Karyawan datang terlambat saat bekerja maupun setelah jam makan siang.
3. Kurangnya partisipasi karyawan dalam menerapkan aturan berpakaian yang telah di buat oleh perusahaan.
4. Karyawan tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
5. Ditiadakannya pemberian kompensasi seperti upah lembur dan bonus kepada karyawan.
6. Sulit untuk mendapatkan kenaikan gaji disebabkan target lebih sering tidak tercapai.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dibuat agar tidak menyimpang dari tujuan penulisan dan pelebaran pokok masalah, maka batasan-batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Perkasa Beton Batam dengan jumlah karyawan 112 orang.
2. Penelitian ini lebih difokuskan pada tiga variabel yaitu variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Melalui batasan masalah yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian di atas, penulis dapat mengkaji manfaat penelitian, yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pengembangan teori tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Sebagai sarana penerapan ilmu yang didapat di jenjang perguruan tinggi. Selain itu juga memberi tambahan tidak pengetahuan, namun juga studi kepustakaan utamanya terkait pengaruh disiplin serta motivasi kerja pada kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dan evaluasi berupa kebijakan yang berkaitan dengan disiplin dan motivasi karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penambah informasi serta dapat dipakai menjadi referensi bagi penelitian di masa akan datang.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Attamimi, Lamba, & Kuddy, 2022), disiplin kerja adalah ketaatan terhadap penerapan aturan yang disyaratkan atau diharapkan oleh organisasi supaya para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan tertib dan lancar.

Menurut (Meilani & Siagian, 2022), disiplin kerja merupakan sebuah sikap kepatuhan dan ketaatan seseorang terhadap aturan-aturan dan norma-norma yang ditetapkan perusahaan. Ketika pembagian kerja sudah dilakukan secara baik dan merata, maka disiplin kerja akan tercapai.

Menurut (Suryani & Zakiah, 2019), disiplin kerja merupakan bentuk dari proses yang bernilai dan bermanfaat untuk membentuk perilaku dan sikap karyawan. Sebab disiplin kerja lebih dituju kepada tindakannya dan bukan pada individunya.

Menurut (Muslimat & Wahid, 2021), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang sesuai yang dimiliki seseorang untuk mengikuti peraturan serta prosedur yang diberikan organisasi baik itu secara tertulis maupun secara lisan.

Menurut (Nurzaman, Akbar, Mas, & Maddinsyah, 2021), disiplin merupakan cara karyawan untuk mau belajar membentuk pengetahuan, perilaku

dan sikap yang seharusnya dimiliki seorang karyawan sehingga dapat bekerja secara suportif dan kooperatif serta berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja.

Menurut (Candra, Rostina, & Angela, 2022), disiplin merupakan sejauh mana seseorang menaati dan mengikuti aturan yang berlaku dan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika aturan yang ditetapkan dalam disiplin dilanggar.

Menurut (Misrania & Maryadi, 2022), disiplin adalah aksi dari manajemen yang menggerakkan anggota organisasi untuk mematuhi berbagai peraturan. Pada implikasinya, disiplin menekankan unsur kesadaran individu mengikuti aturan-aturan yang berlaku di dalam organisasi.

Menurut (Singon, Tewel, & Taroreh, 2022), disiplin kerja adalah suatu sikap hormat, harga diri, kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan lisan dan tulisan yang berlaku, serta mampu melaksanakan semua kewajiban dan wewenang yang diberikan tanpa menghindari sanksi jika terbukti melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan.

Menurut (Yulianto & Hamsinah, 2022), disiplin adalah perilaku dan tingkah laku seseorang yang sesuai tata cara kerja dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Marpaung & Darmawan, 2022), disiplin merupakan aspek penting dari pertumbuhan sebuah perusahaan. Tanpa adanya disiplin karyawan, tujuan perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang optimal, dan karyawan diharapkan mematuhi prosedur, peraturan, standar, dan kebijakan perusahaan. Disiplin berfungsi sebagai penghubung komunikasi antara atasan dan bawahan untuk mengubah perilaku dengan mematuhi peraturan organisasi.

Menurut (Siregar, Effendy, & Ritonga, 2022), disiplin kerja adalah sarana yang digunakan manajer kepada karyawannya untuk dapat berkomunikasi dan mengubah niat serta cara berperilaku karyawan dengan tujuan meningkatkan kesadaran dan motivasi individu untuk mematuhi semua norma sosial, peraturan dan standar perusahaan berlaku.

Berdasarkan definisi tersebut bisa disimpulkan disiplin kerja adalah tingkah laku atau sikap seseorang yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang ada dalam perusahaan tanpa menghindari sanksi jika terbukti melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan untuk meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan menurut (Ganyang, 2018) adalah :

1. **Besaran pemberian kompensasi**

Kompensasi bernilai penting bagi karyawan karena menjadi standar untuk mendisiplinkan karyawan. Karyawan percaya bahwa upaya dan kerja keras mereka dalam bekerja akan dihargai sepadan dengan yang mereka lakukan untuk perusahaan.

2. **Perilaku disiplin atasan**

Peran atasan memegang peranan penting di lingkungan pekerjaan. Atasan menjadi contoh dan panutan bagi karyawan. Karyawan akan memperhatikan bagaimana atasannya dapat menerapkan dan menegakkan kedisiplinan

kepada mereka.

3. Peraturan perusahaan

Disiplin tidak dapat ditegakkan tanpa aturan tertulis. Karyawan akan mentaati dan mempercayai aturan tertulis dari pada aturan lisan. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika peraturan disampaikan secara lisan, karena peraturan dapat berubah tergantung situasi dan kondisi organisasi.

4. Tindakan tegas yang diberikan atasan

Saat karyawan melanggar disiplin yang telah ditetapkan, dibutuhkan keberanian dan ketegasan seorang pemimpin untuk mengambil keputusan.

5. Adanya perhatian atasan kepada para karyawan

Disiplin tidak hanya mengenai mengikuti aturan. Dapat juga dikatakan bahwa keberhasilan dan semangat kerja adalah hasil dari disiplin. Untuk itu, diperlukan perhatian dari atasan kepada karyawannya untuk menciptakan disiplin yang baik. Karyawan akan selalu menghormati dan menyegani atasan yang mau memberikan perhatian lebih, sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan.

2.1.1.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada dua jenis disiplin kerja menurut (Riadi, 2019), yaitu :

1. Disiplin yang dipaksakan sendiri (*self imposed discipline*)

Disiplin yang terpancar dari seseorang pada dasarnya merupakan reaksi impulsif terhadap pemimpin yang kompeten, semacam dorongan dari dalam

diri sendiri. Dengan artian kemauan dan keinginan untuk melakukan apa yang benar sesuai yang diinginkan kelompok.

2. Disiplin yang diperintahkan (*command discipline*)

Disiplin berasal dari otoritas yang diakui dan menggunakan cara-cara yang hebat untuk mencapai tindakan yang diinginkan yang diungkapkan melalui kebiasaan dan aturan tertentu. Dalam bentuk ekstrimnya, *command discipline* diimplementasikan dengan menggunakan kekuatan hukum.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Nurjaya, 2021), disiplin kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran digunakan sebagai takaran untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan. Frekuensi kehadiran dapat ditunjukkan dengan ketepatan waktu karyawan hadir di tempat kerja dan dari absensi.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Tingkat kewaspadaan dapat dilihat dari seberapa teliti dan perhitungan karyawan terhadap dirinya maupun tugas pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Seorang karyawan harus mentaati semua prosedur standar kerja yang berlaku dalam perusahaan agar terhindar dari sesuatu yang tidak diinginkan saat berkerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan suatu bentuk kepatuhan dan tunduk terhadap peraturan yang diberikan perusahaan.

5. Etika kerja

Etika kerja merupakan aturan yang berprinsip moral dan memiliki nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja. Diharapkan karyawan untuk bisa mematuhi etika kerja agar tercipta suasana harmonis dan nyaman.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan bentuk dari dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang dengan memanfaatkan keterampilan dan kemampuan serta semangat diri untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2018).

Motivasi adalah suatu situasi atau keadaan yang berperan untuk membangkitkan, mengarahkan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan serta memenuhi tugas yang diinstruksikan guna mencapai tujuan organisasi (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Dalam menyesuaikan diri serta beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, dibutuhkan adanya sebuah dorongan kebutuhan dan niatan yang perlu dipenuhi dalam diri seseorang. Hal ini di definisikan sebagai motivasi oleh (Anjani, 2019).

Menurut (Djaya, 2021), motivasi adalah tindakan atau dorongan yang membangkitkan semangat seseorang untuk dapat bekerja sama mengembangkan ide-ide dan gagasan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan

Menurut (Sembiring & Tanjung, 2021), motivasi adalah rangsangan keinginan dan motif kesediaan seseorang untuk bekerja, yang artinya mendorong atau membangkitkan. Dari segi dorongan tentunya banyak hal yang dapat mempengaruhinya, bisa berasal dari kerjasama tim yang baik atau dari inovasi bawahan dalam memberikan solusi terhadap permasalahan.

Menurut (Ardian & Arianto, 2022), motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang diberikan kepada seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat ketekunan atau ketahanan dalam menghadapi hambatan atau masalah sehingga mereka sungguh-sungguh mau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan ekonomis.

Menurut (Fahmy, Tura, & Sukpti, 2021), motivasi kerja adalah suatu keadaan yang membuat karyawan ingin atau perlu mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi karyawan akan memberi energi di tempat kerja atau kegiatan secara langsung dalam proses kerja, dan mengarahkan karyawan untuk mengetahui bahwa ada tujuan yang terkait antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Menurut (Masriah, Fauzi, & Kustini, 2022), motivasi adalah keinginan yang diwujudkan sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi untuk

mencapai tujuan organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut (Dhasa Eka, 2021), motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat mengarahkan, membimbing, dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin.

Berdasarkan definisi motivasi tersebut, lantas bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan yang menghadirkan semangat dan dorongan kerja yang sifatnya internal maupun eksternal, dan mau bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan kerja yang diinginkan.

2.1.2.2 Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi yang paling penting dan utama adalah terciptanya gairah dalam bekerja. Sebab dengan semangat kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat dalam bekerja yang dapat diperoleh dari orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut (Waliamin, 2020) :

1. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditetapkan.
2. Orang-orang disekitarnya akan semakin senang dan bersemangat untuk bekerja.
3. Adanya rasa saling menghargai dan penerimaan serta pengakuan dari sekitarnya.
4. Semakin terdorong untuk bekerja lebih keras dan giat untuk mencapai target.

5. Tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan.
6. Memiliki semangat kerja tinggi serta dapat memberikan kenyamanan dan suasana kerja yang baik di segala bidang.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut (Anjani, 2019), motivasi terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. **Kebutuhan fisik (*Physical need*),**
Kebutuhan fisik adalah kebutuhan dasar setiap manusia untuk melanjutkan hidupnya. Jika kebutuhan dasar telah terpenuhi, hal tersebut akan mewakili kebutuhan pada tingkat selanjutnya. Kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan sandang, pangan dan rehat.
2. **Kebutuhan kemanan (*Safety need*)**
Hal ini menyangkut tentang kebutuhan seseorang akan keselamatan dan rasa aman dan perlindungan terhadap berbagai kerugian fisik dan materi.
3. **Kebutuhan relasi sosial (*Social need*)**
Hal ini mengenai keperluan seseorang untuk menerima hubungan manusia ke manusia. Sebagai contoh yaitu kasih sayang, rasa saling memiliki, pengakuan sosial dan persahabatan.
4. **Kebutuhan egoistik (*Esteem need*)**
Hal ini mengacu pada kebutuhan seseorang akan rasa hormat yang mencakup kehormatan pribadi, kedaulatan dan pencapaian. Kebutuhan yang dimaksudkan yaitu posisi, penerimaan dan perhatian.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)**

Mengacu pada kebutuhan akan keunikan dalam kepribadian seseorang, termasuk peningkatan keterampilan, perolehan kemahiran dan kepuasan terhadap berbagai kebutuhan individu untuk mencapai ambisi yang diinginkan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Fitriana & Siagian, 2020), kinerja merupakan hasil dari pencapaian kerja karyawan sesuai dengan kehendak pribadi karyawan dalam mengusahakan pencapaian tujuan perusahaan dengan mengikuti hukum yang telah ditetapkan. Nilai dari pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat dan sikap karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut (Ichsan, Surianta, & Nasution, 2020), kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan secara bertanggung jawab menyelesaikannya dengan hasil yang diharapkan. Pada dasarnya setiap pegawai memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda, sehingga hasil kinerja pribadi bersifat pribadi. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diterima.

Menurut (Siagian, Kurniawan, & Hikmah, 2019), kinerja adalah seperangkat kegiatan manajemen yang berbeda yang memberikan representasi sejauh mana hasil kegiatan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam

pencapaian target perusahaan berupa kemajuan, keberhasilan, atau kegagalan yang dihadapi.

Menurut (June & Siagian, 2020), kinerja karyawan adalah hasil keseluruhan dari pekerjaan individu setelah melewati jangka waktu tertentu dalam melakukan pekerjaan, seperti tujuan, sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan dan disepakati.

Menurut (Firman, Ginanjar, & Nugraha, 2022), kinerja adalah suatu pencapaian secara kualitas dan kuantitas ketika melakukan tugas yang diberikan, berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kejujuran waktu. Kinerja merupakan poin penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Semakin penting kemajuan perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan, dengan begitu maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut (Ratri, 2022), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kompetensi, usaha, dan kesempatan untuk mencapai kinerja, efisiensi, dan efektivitas, yang sering dikaitkan dengan produktivitas, dalam melaksanakan tugasnya dari perspektif kualitatif dan kuantitatif. sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepada seseorang tersebut.

Menurut (Rindengan, Trang, & Lumintang, 2022), kinerja adalah hasil atau tingkat yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan selama waktu yang ditentukan untuk melakukan tugas sesuai kemampuan, seperti standar yang ditetapkan, tujuan atau sasaran atau kriteria kerja yang disepakati sebelumnya.

Menurut (Misrania & Maryadi, 2022), kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu

organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dengan secara sah untuk mencapai tujuan organisasi tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Endra, 2021), kinerja adalah catatan dari hasil akhir dari sesuatu yang dikerjakan atau diproduksi pada suatu fungsi atau aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas yaitu kinerja merupakan hasil dari usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dan mampu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan kepada seseorang tersebut.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Hasil kinerja yang sebenarnya bukan merupakan satu-satunya hal yang diukur dalam tinjauan kinerja. Kinerja keseluruhan pekerjaan diberbagai bidang juga merupakan objek yang akan diukur dalam penilaian kinerja (Fahmi, 2017). Ada beberapa tujuan dari kinerja karyawan yaitu:

1. Mencapai peningkatan yang dapat dicapai dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai penggerak perubahan dalam budaya yang didorong oleh kinerja.
3. Meningkatkan keterlibatan, motivasi dan komitmen karyawan.
4. Peluang bagi karyawan untuk dapat mengembangkan potensi.

5. Pertumbuhan hubungan pribadi dengan atasan menjadi gamblang dan bersifat membangun dalam kaitannya dengan tanggung jawab yang diemban sepanjang tahun.
6. Menciptakan kinerja sebagai kerangka kerja untuk tujuan yang disepakati yang dijelaskan dalam standard dan tujuan kerja.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam (Ichsan et al., 2020) menjelaskan aneka faktor yang memberi pengaruh pada kinerja. Faktor tersebut ialah faktor motivasi (*motivation*) serta faktor kemampuan (*ability*). Berikut penjelasannya:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan tercakup dalam kemampuan realitas (*knowledge + skill*) serta kemampuan potensi (IQ). Maksudnya, kinerja yang diinginkan akan mudah dicapai seandainya karyawan punya IQ lebih dari rata-rata yaitu IQ 110 sampai 120, pendidikan memadai bagi posisinya, dan capak menjalankan tugas harian.

2. Faktor Motivasi

Sikap atau *attitude* individu dalam menyongsong kondisi kerja. Hal ini menjadi kondisi yang menjadi penggerak untuk secara terarah mencapai kinerja.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Fitriana & Siagian, 2020) adalah sebagai berikut:

1. *Quality of Work*

Suatu satuan ukuran dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan mutu pekerjaan atau mutu, yang dapat dilambangkan dengan suatu angka atau angka lain yang setara.

2. *Initiative*

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan apa yang benar tanpa diminta, mampu memahami apa yang harus dilakukan terhadap sekitarnya, dan mencoba untuk terus bergerak melakukan sesuatu untuk diri sendiri ketika keadaan menjadi sulit.

3. *Promptness*

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang cepat.

4. *Capability*

Seseorang sanggup dan mahir untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan.

5. *Comunication*

Organisasi membutuhkan komunikasi yang baik, dan komunikasi yang efektif membuat pesan yang disampaikan jelas dan menghindari kesalahpahaman.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurzaman et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan menggunakan teknik analisis pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 98 orang responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Kilvin & Siagian, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 108 orang responden dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis termasuk uji t dan uji F.

Hasil dari penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari (Anjani, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 orang yaitu karyawan pada divisi marketing. Teknik sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Firman, Ginanjar, Nugraha, 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta”. Jumlah sampel yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 97 orang responden. Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan hipotesis. Penelitian ini memberikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wanta, Trang & Taroreh, 2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Inspektor Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid -19”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja

dan motivasi kerja secara simultan ataupun parsial terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Apratur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 52 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, observasi, dan kajian pustaka. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis termasuk uji t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Ratnasari, 2021) yang berjudul “Peranan Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk menganalisis pengaruh peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. EMI Internasional yang berjumlah 40 orang. Sampel dalam penelitian berjumlah 40 responden, teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini adalah peranan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, dan peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Analisis
1	(Nurzaman , 2020)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan	Analisis Regresi Liner Berganda	Disiplin, dan pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
2	(Kilvin & Siagian, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sintera di Kota Batam	Analisis Regresi Liner Berganda	Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
3	(Anjani, 2019)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon	Analisis Regresi Liner Berganda	Kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
4	(Firman, Ginanjar, Nugraha, 2022)	Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Glenindo Citra Abadi di Jakarta	Analisis Regresi Liner Berganda	Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5	(Wanta, Trang & Taroreh, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Inspektur Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid - 19	Analisis Regresi Liner Berganda	Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
6	(Ratnasari, 2021)	Peranan Pengaruh Sumber Daya Manusia, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Liner Berganda	Sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Misrania & Maryadi, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam	Analisis Regresi Liner Berganda	Disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Pagar Alam di tingkat nyata sebesar 99%. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,565 artinya jika ada peningkatan disiplin kerja maka kinerja pegawai akan meningkat atau sebaliknya dengan asumsi komunikasi tidak berubah.

8	(Atamimi & Kuddy, 2022)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri dan Kampung Enggros	Analisis Regresi Liner Berganda	Secara simultan (bersama-sama), faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. Secara parsial (sendiri-sendiri), semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Aparatur Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros.
9	(Candra, Rostina, Debby & Angela, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan	Analisis Regresi Liner Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Inti Nusa Gemilang Medan
	(Endra, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta	Analisis Regresi Liner Berganda	Penelitian ini menunjukkan hasil dimana motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji Anova pada Perusahaan Dazzle Yogyakarta. Penelitian ini memberikan penemuan bahwa secara bersama-sama motivasi

				dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Dazzle Company Yogyakarta.
--	--	--	--	---

Sumber: (Nurzaman, 2020), (Kilvin & Siagian, 2020), (Anjani, 2019), (Firman, Ginanjar, Nugraha, 2022), (Wanta, Trang & Taroreh, 2022), (Misrania & Maryadi, 2022), (Ratnasari, 2021), (Atamimi & Kuddy, 2022), (Candra, Rostina, Debby & Angela, 2022), (Endra, 2021)

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran pada penelitian ini mengangambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini variabel independen adalah disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2.3.1 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

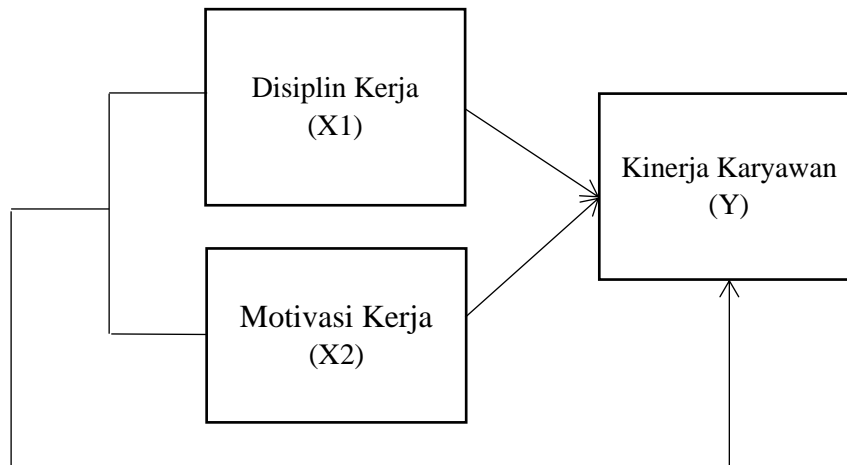
Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. (Prasetyo & Marlina, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, berarti untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seseorang pegawai diuntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2.3.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja sebagai variable penyeimbang antara tuntutan perusahaan terhadap hasil kinerja karyawan agar seimbang perlu selalu diperhatikan guna pencapaian tujuan perusahaan efisien dan efektif. Motivasi seseorang membuat pekerjaan adalah dikarenakan kebutuhan hidup yang hendak terpenuhi. Untuk mencapai hal ini dibutuhkan motivasi untuk pendorong individu melanjut usahanya dan kerja. Oleh sebab itu, bila pekerja memiliki motivasi tinggi biasanya akan menumbuhkan kinerja yang tinggi juga. Berdasar observasi yang dilakukan oleh (Anjani, 2019) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan disiplin yakni factor utama untuk mencapai kinerja yang baik. Motivasi pekerja baik bila terdukung dengan disiplin yang baik pula, dan bila pekerja punya disiplin tinggi, akan diciptakan para pekerja sikap disiplin bekerja dan ada tanggung jawab besar di kinerjanya. Berdasar observasi yang dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020) Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun kerangka konseptual ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan uraian gambar di atas maka :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

H3 : Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Sujarweni, 2018). Data dari hasil penelitian yang didapatkan kemudian digabungkan untuk peneliti telahaah.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Darma, 2020: 35).

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu PT Perkasa Beton Batam yang beralamat di Panbil Plaza, Jl. Ahmad Yani, Kecamatan Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau 29433.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 hingga Juli 2022. Jadwal pelaksanaan penelitian dirincikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu ke																							
	Maret					April				Mei					Juni				Juli					
	2022					2022				2022					2022				2022					
Tanggal	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4		
Pengajuan judul		■	■																					
Penulisan BAB I				■	■	■	■	■																
Penulisan BAB II									■	■	■	■												
Penulisan BAB III												■	■	■	■									
Pengumpulan Data															■	■	■	■						
Pengolahan Data																		■	■	■	■			
Penyampaian Hasil Penelitian																					■	■	■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan area generalisasi seluruh subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan klasifikasi yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti (Sugiarto, 2017: 134). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkasa Beton Batam yang berjumlah 112 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel merupakan jumlah dan komponen karakteristik dari populasi (Sugiarto, 2017: 136). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sujarweni Wiratna, 2020).

3.5 Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data mentah atau primer adalah data yang berasal langsung dari sumbernya. Data mentah atau primer tersebut masih berupa data terkini atau *up-to-date* dan dapat dilakukan oleh peneliti dengan cara diskusi, mewawancara, observasi serta menyebarkan kuesioner (Sugiarto, 2017: 202). Penelitian ini memakai kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada 112 orang responden yang merupakan seluruh karyawan PT Perkasa Beton Batam.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data diperoleh dari data yang sudah tersedia. Data sekunder bisa didapatkan melalui jurnal, lewat laporan, buku dan Badan Pusat Statistik (BPS) dan sebagainya (Sugiarto, 2017: 202). Data pendukung untuk penelitian ini didapatkan dari HRD PT Perkasa Beton Batam seperti data absensi karyawan, data jumlah karyawan, data pencapaian target produksi.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan terpenting dalam sebuah penelitian adalah pengumpulan data. Saat mengumpulkan data, peneliti perlu memantau data yang diperoleh untuk menjaga data pada tingkat validitas dan reliabilitas (Sugiarto, 2017: 177). Penelitian ini mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner dibarkan langsung kepada 112 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Perkasa Beton Batam.

3.6.2 Alat Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan secara langsung kepada 112 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Perkasa Beton Batam. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data langsung dengan menyerahkan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden. Jawaban dari tiap pernyataan diberikan skor dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan guna mengukur sikap, pendapat, dan opini tiap individu atau sekelompok individu tentang fenomena sosial (Sugiono, 2018).

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiono, 2018)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019: 68). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.7.1 Variabel Independen

Variabel independen dikenal sebagai variabel bebas. Dimana variabel ini berperan sebagai pemberi pengaruh atau menjadi penyebab terbentuknya variabel terikat (dependen) baik yang pengaruhnya positif maupun negatif. Variabel independen dapat disebut juga sebagai variable kausa, *antecedent* dan stimulus (Sugiarto, 2017: 78). Dalam penelitian ini yang berperan sebagai variabel independen adalah disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).

3.7.1.1 Disiplin Kerja

Menurut (Singon et al., 2022), disiplin kerja adalah suatu sikap hormat, harga diri, kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan lisan dan tulisan yang berlaku, serta mampu melaksanakan semua kewajiban dan wewenang yang diberikan tanpa menghindari sanksi jika terbukti melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan. Berdasarkan penelitian dari (Nurjaya, 2021), indikator disiplin kerja dijabarkan sebagai berikut :

1. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran digunakan sebagai takaran untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan

Tingkat kewaspadaan dapat dilihat dari seberapa teliti dan perhitungan karyawan terhadap dirinya maupun tugas pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Seorang karyawan harus mentaati semua prosedur standar kerja yang berlaku dalam perusahaan agar terhindar dari sesuatu yang tidak diinginkan saat bekerja.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja merupakan suatu bentuk kepatuhan dan tunduk terhadap peraturan yang diberikan perusahaan.

5. Etika kerja

Etika kerja merupakan aturan yang berprinsip moral dan memiliki nilai yang menjadi pedoman dalam bekerja.

3.7.1.2 Motivasi Kerja

Menurut (Djaya, 2021), motivasi adalah tindakan atau dorongan yang membangkitkan semangat seseorang untuk dapat bekerja sama mengembangkan ide-ide dan gagasan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Indikator motivasi kerja berdasarkan penelitian menurut (Anjani, 2019) terdiri dari beberapa, yaitu:

1. Kebutuhan fisik (*Physical need*),
Hal ini mengacu pada keperluan pokok setiap manusia guna melanjutkan kehidupannya.
2. Kebutuhan keamanan (*Safety need*)
Hal ini mengacu pada keperluan seseorang akan keamanan serta rasa selamat dan terlindungi dari berbagai kerugian dari segi materi maupun jasmani.
3. Kebutuhan relasi sosial (*Social need*)
Hal ini mengacu pada keperluan seseorang akan penerimaan hubungan antara satu manusia dengan manusia lainnya.
4. Kebutuhan egoistik (*Esteem need*)
Hal ini mengacu pada keperluan seseorang akan rasa dihormati dari luar atas kehormatan pribadi, kedaulatan, dan berbagai pencapaian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)
Hal ini mengacu pada keperluan seseorang akan orisinalitas kepribadian yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi pengembangan keterampilan, perolehan keahlian, serta terpenuhinya berbagai kebutuhan pribadi guna mencapai ambisi-ambisi tertentu.

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) dapat dikenal juga sebagai variabel kriteria, *output* dan konsekuen. Variabel dependen timbul sebab dipengaruhi atau yang menjadi akibat dikarenakan adanya variabel bebas (independen). Maka dari itu

variabel ini disebut sebagai variabel terikat (Sugiarto, 2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.7.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Fitriana & Siagian, 2020), kinerja merupakan hasil dari pencapaian kerja karyawan sesuai dengan kehendak pribadi karyawan dalam mengusahakan pencapaian tujuan perusahaan dengan mengikuti hukum yang telah ditetapkan. Nilai dari pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat dan sikap karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Fitriana & Siagian, 2020) adalah sebagai berikut:

1. *Quality of Work*

Suatu satuan ukuran dalam bentuk apapun yang berhubungan dengan mutu pekerjaan atau mutu, yang dapat dilambangkan dengan suatu angka atau angka lain yang setara.

2. *Initiative*

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan apa yang benar tanpa diminta, mampu memahami apa yang harus dilakukan terhadap sekitarnya, dan mencoba untuk terus bergerak melakukan sesuatu untuk diri sendiri ketika keadaan menjadi sulit.

3. *Promptness*

Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang cepat.

4. *Capability*

Seseorang sanggup dan mahir untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan.

5. *Communication*

Organisasi membutuhkan komunikasi yang baik, dan komunikasi yang efektif membuat pesan yang disampaikan jelas dan menghindari kesalahpahaman.

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	Menurut (Singon et al., 2022), disiplin kerja adalah suatu sikap hormat, harga diri, kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan lisan dan tulisan yang berlaku, serta mampu melaksanakan semua kewajiban dan wewenang yang diberikan tanpa menghindari sanksi jika terbukti melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan karyawan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja 	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Menurut (Djaya, 2021), motivasi adalah tindakan atau dorongan yang membangkitkan semangat seseorang untuk dapat bekerja sama mengembangkan ide-ide dan gagasan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik (<i>Physical need</i>), 2. Kebutuhan keamanan (<i>safety need</i>) 3. Kebutuhan relasi sosial (<i>Social need</i>) 	Likert

	untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.	4. Kebutuhan egoistik (<i>Esteem need</i>) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-actualization need</i>)	
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Fitriana & Siagian, 2020), kinerja merupakan hasil dari pencapaian kerja karyawan sesuai dengan kehendak pribadi karyawan dalam mengusahakan pencapaian tujuan perusahaan dengan mengikuti hukum yang telah ditetapkan. Nilai dari pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sifat dan sikap karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.	1. <i>Quality of Work</i> 2. <i>Initiative</i> 3. <i>Promptness</i> 4. <i>Capability</i> 5. <i>Communication</i>	Likert

Sumber : (Singon et al., 2022), (Nurjaya, 2021), (Djaya, 2021), (Anjani, 2019), (Fitriana & Siagian, 2020).

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data memberikan fenomena poin ilmiah, akademik dan sosial dengan mensitetis, memverifikasi dan menginterpretasikan data (Sugiarto, 2017: 258). Metode kuantitatif digunakan dalam analisis data dalam penelitian ini. Dalam metode ini, pengumpulan data dilakukan oleh seluruh responden sesuai dengan sampel peneliti yang kemudian peneliti menganalisis dan mengolah data tersebut menggunakan metode yang telah dipilih untuk digunakan. Penelitian ini menggunakan program pengolah data yaitu SPSS (*Statistical Package for Social*

Science) versi 26 untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau korelasi antara variabel.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah olah data yang menganalisis data sesudah dikumpulkan, selanjutnya mendeskripsikan dan menganalisis data yang diterima (Sugiarto, 2017: 270). Analisis deskriptif dipakai ketika peneliti menginterpretasikan sampel dan peneliti tidak membuat kesimpulan terkait populasi yang cocok dijadikan sampel.

Analisis data dalam pengujian ini dilakukan berasaskan hasil dari balasan kuesioner oleh 112 responden yang merupakan seluruh karyawan PT Perkasa Beton Batam. Hasil yang telah diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner kemudian diproses dan diolah dengan menggunakan analisis deskriptif. Adapun kategori dalam penentuan skor analisis deskriptif dapat dijelaskan dalam rumus:

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

Rumus 3.1 Rentang Skala

Sumber: (Alhudhori & Aldino, 2017)

Keterangan:

RS = Rentang Skala

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban per item

Berlandaskan rumus di atas, ditemukan perhitungan rentang skala seperti berikut:

1. Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel = 1 x 112 = 112
2. Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel = 5 x 112 = 560

Tabel 3.4 Tabel Kriteria Skor Tanggapan Responden

STS	TS	N	S	SS
112	224	336	448	560

Sumber: Peneliti, 2022

Berikutnya didapatkan kategori skor pada analisis deskriptif dengan cara sebagai berikut:

$$RS = \frac{112 (5-1)}{5} = 89,6$$

Tabel 3.5 Rentang Skala

Rentang Kategori/Skala Kategori	Kriteria
112 – 201,6	Sangat Tidak Baik
201,7 – 291,3	Tidak Baik
291,4 – 381	Cukup Baik
381,1 – 470,7	Baik
470,8 – 560	Sangat Baik

Sumber: Peneliti, 2022

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan sah apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu sendiri. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai

r_{tabel} (Sujarweni, 2018). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* dengan rumus sebagai berikut:

Rumus 3.2 Pearson Product Moment

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Sumber: (Sarwono, 2012: 37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah subjek

Adapun kriteria untuk uji validitas adalah sebagai berikut:

$r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir pertanyaan tersebut valid

$r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah pengukuran yang dilakukan pada orang yang sama diberikan kepada orang yang sama, tidak berjauhan maupun terlalu dekat dalam waktu, guna mengetahui seberapa konsisten hasil dari pengukuran tersebut (Sugiarto, 2017: 208). Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dalam pengujian reliabilitas dengan rumus:

$$C\sigma = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Rumus 3.3 Cronbach's Alpha

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

$C\sigma$ = Nilai realibilitas

K = Jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma t^2$ = Varians total

Suatu data dikatakan reliabel jika memiliki kriteria:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir-butir pada pernyataan dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir-butir pada pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

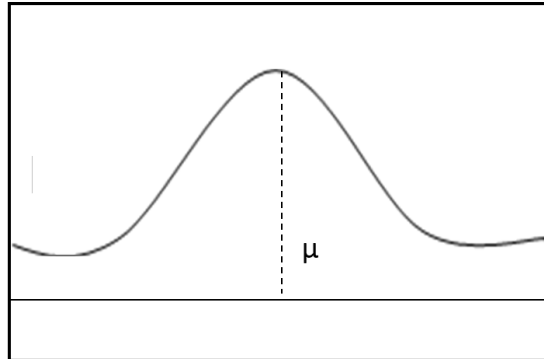
Kriteria lain yang ada pada suatu data reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* atau koefisien alpha $> 0,60$ maka item-item pernyataan dinyatakan reliabel dan apabila koefisien alpha lebih rendah dari $< 0,60$ sehingga butir pernyataan dinyatakan tidak reliabel (Sugiarto, 2017: 212).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah nilai estimasi data untuk setiap variabel sama dengan yang dihasilkan oleh distribusi normal, mendekati distribusi normal, atau tidak mendekati distribusi normal sama sekali (Wibowo, 2012: 61). Model regresi yang baik harus berdistribusi normal atau mendekatinya. Residu terdistribusi

normal dan akan membentuk kurva yang jika ditampilkan akan menjadi bentuk lonceng (*bell shaped curve*), kurva tersebut ditampilkn gambar 3.1 dibawah ini:



Gambar 3.1 Bell Shaped Curve

Sumber: (Wibowo, 2012: 62)

Sebagai pendukung data untuk menunjukkan data berdistribusi normal atau tidak, peneliti juga menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov dan Uji Normal *P-Plot Regression Standardized*. Data dinyatakan terdistribusi normal jika titik - titik memanjang dan mengikuti arah di sekitar diagonal pada uji Normal *P-Plot Regression Standardized*. Kriteria data mengacu pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut (Sugiarto, 2017: 355):

1. Angka signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov Sig. > 0,05 membuktikan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikan Uji Kolmogorov-Smirnov Sig. < 0,05 membuktikan data tidak berdistribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam pengujian ini, variabel bebas yang menciptakan persamaan tidak boleh memiliki korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna.

Dalam pengujian ini, variabel bebas yang membentuk persamaan tidak boleh memiliki korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, maka uji multikolinearitas tidak terjadi. Jika multikolinearitas muncul dalam model persamaan, berarti terdapat korelasi antara variabel bebas (Sarwono, 2012: 87).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Terdapat permasalahan pada model uji heteroskedastisitas dimana terdapat perbedaan bentuk variabel dalam variabel. Situasi ini menghasilkan residual dan varians yang tidak sama yang diamati oleh peneliti. Jika pada pengujian ini terbentuk suatu pola seperti titik-titik yang telah ada dan terbentuk pola yang runtut, maka terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, apabila ada pola yang jelas dan titik-titik tersebut terdistribusi di atas dan di bawah 0 pada Y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas (Sarwono, 2012: 93). Pengujian ini memakai metode Gleyser dengan ketentuan apabila nilai signifikan variabel bebas $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda membantu menemukan hubungan sebab akibat dengan menetapkan Y (variabel terikat) dan menafsirkan nilai-nilai yang terkait dengan X (variabel bebas) menggunakan rumus statistik atau model matematika (Sarwono, 2012: 127).

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

$$Y^1 = a + b_{X_1} + b_{2X_2} + b_{3X_3} + \dots + b_{X_n}X_n$$

Sumber: (Sarwono, 2012: 127)

Keterangan:

Y = Keputusan pembelian

A = Nilai konstanta

B = Nilai koefisien regresi

X1 = Variabel independen pertama

X2 = Variabel independen kedua

X3 = Variabel independen ketiga

Xn = Variabel independen ke-n

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (R²) adalah ukuran seberapa kuat variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) memiliki nilai antara nol dan satu. Nilai R² merupakan kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat

terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati 1, maka variabel bebas berpengaruh (Sujarweni Wiratna, 2020). Berikut rumus untuk analisis koefisien determinasi:

Rumus 3.5 Koefisien Determinasi

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

rx_{y1} = Korelasi variabel x 1 dengan y

rx_{y2} = Korelasi variabel x 2 dengan y

rx_1x_2 = Korelasi variabel x 1 dengan variabel x 2

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T (Parsial)

Pengujian ini serupa dalam menguji signifikansi koefisien regresi liniearr berganda terkait dengan prnyataan pada hipotesis penelitian. Terdapat dua metode yang digunakan dalam penelitian ini, Uji F dan Uji T. Uji t statistik dibutuhkan guna menentukan seberapa besar setiap variabel independen (X1) mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji T dipakai dengan tujuan menghitung apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Sanusi, 2012: 123). Rumus dari uji t yakni:

Rumus 3.6 Uji T

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sanusi, 2012: 123)

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel}

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Kriteria keputusan pengujian adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.9.2 Uji F (Simultan)

Tujuan dari uji F atau simultan adalah untuk secara simultan menguji signifikansi semua variabel independen yang berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut adalah rumus untuk mencari F-test (Sanusi, 2012: 137). F_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

Rumus 3.7 Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k+1)}$$

Sumber: (Sanusi, 2012: 137)

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen

Kriteria dari penilaian uji F adalah:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

