

**PENGARUH MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS BINA MARGA DAN SUMBER
DAYA AIR KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Nur Hanna Amran
180910116**

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

2022

**PENGARUH MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS BINA MARGA DAN SUMBER
DAYA AIR KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Nur Hanna Amran
180910116**

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

2022

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Hanna Amran
NPM : 180910116
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN SUMBER DAYA AIR KOTA BATAM

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

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan 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, 21 Juli 2022



Nur Hanna Amran
180910116

**PENGARUH MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS BINA MARGA DAN SUMBER
DAYA AIR KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Nur Hanna Amran
180910116**

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

Batam, 21 Juli 2022



Nora Pitri Nainggolan, S.E.,M.Si

Pembimbing



Universitas Putera Batam

ABSTRAK

Beragamnya kualitas individu menyebabkan bermacam-macam cara berperilaku yang seharusnya terlihat melalui SDM dalam suatu organisasi.. Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji hipotesis pada variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina marga dan sumber daya air kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yang berjumlah 126 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga semua anggota populasi jadi anggota sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 126 karyawan. Penelitian ini teknik sampel yang digunakan ialah *non probability sampling* karena jumlahnya relatif sedikit . Analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 25. Penelitian menghasilkan tingkat signifikan motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan disiplin kerja tingkat signifikannya 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti nilai signifikan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen. Dan berpengaruh simultan potongan harga, promosi penjualan, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen yang ditunjukkan pada penelitian uji F dimana hasilnya pada output ANOVA yaitu nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 241,465 lebih besar dari 3,07. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini di katakan berpengaruh secara parsial pada uji T dan berpengaruh simultan pada uji F. Hasil pada uji koefisien determinasi menjelaskan bahwa persepsi konsumen pada motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 79,7% terhadap kepuasan konsumen. Sisanya sebesar 26,3% terdapat dari faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The variety of individual qualities causes various ways of behaving that should be seen through HR in an organization. This type of research is quantitative research with descriptive analysis. The purpose of this study was to test hypotheses on motivation and discipline variables on employee performance at the clan and water resources department of Batam city. The population in this study were all employees who worked at the Department of Marga and Water Resources of Batam City, totaling 126 employees. This study uses a saturated sample technique so that all members of the population become members of the sample. So the sample used in this study amounted to 126 employees. In this research, the sample technique used is non - probability sampling because the number is relatively small. The analysis used multiple linear regression analysis with SPSS 25. The study resulted in a significant level of motivation of 0.000, smaller than 0.05 and work discipline, a significance level of 0.000 less than 0.05, which means that the significant value of both variables has a positive and significant effect on consumer satisfaction. And the simultaneous effect of price discounts, sales promotions, and service quality on consumer satisfaction is shown in the F test study where the results in the ANOVA output are that the value explains that the Fcount value is greater than Ftable of 241.465 which is greater than 3.07. So that the hypothesis in this study is said to have a partial effect on the T test and a simultaneous effect on the F test. The results on the determination coefficient test explain that consumer perceptions of motivation and work discipline contribute 79.7% influence on consumer satisfaction. The remaining 26.3% are from other factors not included in this study..

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

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

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di 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. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E.,M.Si, selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis.
7. Terima kasih kepada pimpinan Dinas Bina marga dan sumber daya air kota Batam beserta pegawai yang telah memberikan izin melakukan penelitian.
8. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu senantiasa membantu hingga selesai penelitian skripsi ini.

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

Batam, 01 Agustus 2022

Nur Hanna Amran



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 Motivasi	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.1.2 Tujuan Motivasi	10
2.1.1.3 Prinsip Motivasi Diri.....	10
2.1.1.4 Indikator Motivasi.....	11
2.1.2 Disiplin Kerja	12
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	15

2.1.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.3.1	Penilaian Kinerja.....	18
2.1.3.2	Indikator Kinerja Karyawan	18
2.1	Penelitian Terdahulu	20
2.2	Kerangka Pemikiran	23
2.3.1	Keterkaitan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2	Keterkaitan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.3.3	Keterkaitan antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2.3	Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	26
3.2	Sifat Penelitian.....	26
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	27
3.3.1	Lokasi Penelitian	27
3.3.2	Periode Penelitian	27
3.4	Populasi dan Sampel.....	27
3.4.1	Populasi	27
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel	28
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	28
3.5	Sumber Data	29
3.6	Metode Pengumpulan Data	29
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.7.1	Variabel Independen (X)	31
3.7.2	Variabel Dependen (Y).....	31
3.8	Metode Analisis Data	32
3.8.1	Uji Statistik Deskriptif.....	32
3.8.2	Uji Kualitas Data	33
3.8.2.1	Uji Validitas.....	33
3.8.2.2	Uji Reliabilitas.....	34
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.3.1	Uji Normalitas	35
3.8.3.2	Uji Multikolinearitas	36
3.8.3.3	Uji Heteroskedastisitas	36

3.8.4 Uji Pengaruh	37
3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.9 Uji Hipotesis	38
3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T.....	38
3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
4.2.1 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2.2 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	43
4.2.3 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
4.2.4 Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	44
4.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.3.1 Analisis Deskriptif	45
4.3.2 Deskriptif Motivasi (X1).....	46
4.3.3 Deskriptif Disiplin Kerja (X2)	47
4.3.4 Deskriptif Kinerja Pegawai (Y)	47
4.4 Analisis Data	48
4.4.1 Uji Kualitas Data.....	48
4.4.1.1 Uji Validitas.....	48
4.4.1.2 Uji Reliabilitas.....	50
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	51
4.4.2.1 Uji Normalitas	51
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas	53
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.4.3 Uji Pengaruh	55
4.4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	57
4.5 Pengujian Hipotesis	57
4.5.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	57
4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F.....	58
4.6 Pembahasan	59
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	59

4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
4.6.3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	60
4.7	Implikasi Hasil Penelitian	60

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	62
5.2	Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	----

LAMPIRAN

Lampiran 1 Pendukung Penelitian

Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4. 1 Uji Normalitas Dengan Histogram	51
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot.....	52
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas	55

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai.....	5
Tabel 3. 1 Periode Penelitian.....	27
Tabel 3. 2 Skala Likert	30
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	32
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4. 5 Rentang Skala.....	46
Tabel 4. 6 Deskriptif Motivasi	46
Tabel 4. 7 Deskriptif Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4. 8 Deskriptif Kinerja Pegawai	48
Tabel 4. 9 Uji Validitas Motivasi (X1).....	49
Tabel 4. 10 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	49
Tabel 4. 11 Uji Kinerja Pegawai (X3).....	50
Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas	50
Tabel 4. 13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	53
Tabel 4. 14 Uji Multikolinearitas	54
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi (R^2).....	57
Tabel 4. 17 Hasil Uji t (Parsial).....	58
Tabel 4. 18 Hasil Uji f (Simultan).....	59

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Uji Validitas.....	33
Rumus 3. 2 Alpha Cronbach.....	35
Rumus 3. 3 Analisis Linier Berganda	37
Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi	38
Rumus 3. 5 Uji T.....	39
Rumus 3. 6 Uji F.....	39

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beragamnya kualitas individu menyebabkan bermacam-macam cara berperilaku yang seharusnya terlihat melalui SDM dalam suatu organisasi. Keberagaman ini dapat menciptakan potensi positif kinerja yang diharapkan untuk tujuan pencapaian tujuan organisasi. Namun, keragaman individu ini akan menciptakan potensi negatif jika tidak dapat dikoordinasikan seperti yang diharapkan oleh para pemimpin organisasi. Terlepas dari apakah itu tidak diarahkan seperti yang diharapkan, itu akan memicu munculnya konflik dalam diri pribadi organisasi (Anggraini, 2022).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan mereka seperti yang ditunjukkan oleh kriteria tertentu yang berlaku untuk tugas (Nurmala, 2021). Kinerja pegawai yang tinggi diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang unggul, pegawai akan melakukan upaya yang jujur untuk bertahan dan mengatasi masalah yang dialami dalam melakukan tugas dan pekerjaan mereka. sebaliknya, mereka yang memiliki kinerja rendah akan dengan mudah meninggalkan apa yang terjadi dengan asumsi mereka mengalami masalah dalam melakukan kewajiban dan pekerjaan mereka sehingga mencapai tujuan yang diharapkan akan gagal (Nurlela, 2021).

Motivasi merupakan keadaan dan sikap psikologis, pola pikir manusia yang memberi energi, mendukung tindakan (pembangunan) dan mengkoordinasikan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan

pemenuhan atau pengurangan sifat-sifat yang tidak teratur. Kapasitas motivasi sebagai cara individu berperilaku yang merupakan fenomena dari sebuah perusahaan yang tidak kita ketahui dan sulit untuk mengetahui inti masalah, apalagi mengatasinya karena sifatnya tidak berwujud (Nurmala, 2021). Dalam realisasi motivasi maka kedisiplinan akan timbul sehingga adanya etos kinerja yang baik, dapat dilihat dari seorang pimpinan diharapkan memiliki pilihan untuk memberi dan menciptakan inspirasi, memberikan upah kepada pekerja pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memberikan semangat kerja yang positif dan disiplin kerja kepada semua pegawainya dengan tujuan agar mereka dapat bekerja lebih keras dan dapat menciptakan kinerja yang baik (Atijah & Bahri, 2021).

Disiplin kerja harus terlihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat luar biasa, baik untuk mengabdikan pada perusahaan maupun untuk organisasinya. Kurangnya kedisiplinan dapat menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja pegawai. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pelaksanaan tugas akan meningkat, sehingga perusahaan atau organisasi juga akan mencapai tujuan organisasi (Fenny K. dkk, 2019). Disiplin kerja yang baik mencerminkan perasaan kewajiban individu terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendukung jaminan dan pengakuan tujuan organisasi. Dalam suatu perkumpulan atau organisasi tanpa disiplin dari wakil-wakilnya, segala macam gerakan yang dilakukan tidak sesuai dengan bentuknya dan dapat menghalangi program yang telah dibuat oleh perkumpulan tersebut. Akibatnya, disiplin kerja sangat menarik dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi

Kantor Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam merupakan kantor dinas pemerintahan yang bergerak dibidang pembangunan sumber air bersih untuk kota batam. Berdasarkan observasi awal dimana pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam yang beralamat di sungai harapan daerah sekupang tentang peningkatan kinerja yang berjalan di Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam dimana setiap pegawai harus memiliki etos kinerja yang baik, selaras antara pegawai dengan pimpinan yang didukung dengan motivasi dari perusahaan dalam menciptakan kedisiplinan setiap individu.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Bina Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam melihat bahwa masalah kinerja pegawai dapat dilihat dari masih rendahnya motivasi semangat dalam berkerja dari hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa di Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam masih ada beberapa pegawai yang sering menunda waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu, motivasi kerja para perwakilan masih rendah, hal ini diungkapkan pada saat rapat sarasehan bersama untuk mengkaji suatu isu untuk keluar dari permasalahan tersebut, namun pada kenyataannya saat rapat berlangsung perwakilan hanya duduk diam, dalam beberapa kasus ada pekerja yang memainkan ponsel mereka sendiri. . Sehingga ketika ada kesempatan yang baik untuk memberikan kesempatan untuk memberikan pendapat, pekerja tidak memberikan pendapat apapun dan terkadang pertemuan ditutup dengan tidak ada apa-apa.

Selanjutnya permasalahan disiplin berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam, ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, Permasalahannya adalah belum adanya kesadaran dari pegawai tertentu tentang pentingnya disiplin kerja yang representatif, sebagaimana dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang muncul setelah waktu yang diharapkan ke tempat kerja, hal ini cenderung dilihat dari kurangnya daftar hadir pegawai, kehadiran pegawai yang muncul setelah waktu yang diharapkan setelah waktu istirahat, selain itu masih ada pegawai yang tidak hadir di dalam ruangan selama jam kerja berlangsung, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, termasuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi kewajiban dan pedoman mereka sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan mengakibatkan ketidakmampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena masih adanya pegawai kerja yang mengalami penurunan disiplin kerja atau rendahnya disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan adanya keterambatan pegawai di Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yang merupakan berkurangnya disiplin kerja yang mencerminkan. Berikut ini absensi pegawai di dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai

Bulan	Jumlah Pegawai	jumlah abensi	Tingkat Absensi (%)
Mar-21	126	120	1.05
Apr-21	126	116	1.09
May-21	126	124	1.02
Jun-21	126	121	1.04
Jul-21	126	118	1.07
Aug-21	126	117	1.08
Sep-21	126	124	1.02
Oct-21	126	126	1.00
Nov-21	126	108	1.17
Dec-21	126	99	1.27
Jan-22	126	112	1.13
Feb-22	126	118	1.07
Mar-22	126	116	1.09

Sumber: Survey, 2022

Tabel 1.1 menerangkan bahwa adanya penurunan yang terjadi dimana kurangnya kedisiplinan antar pegawai yang mengakibatkan kinerja kurang maksimal. Beberapa faktor yang mempengaruhi juga datang dari kurangnya dorongan motivasi dari pimpinan seperti pembelajaran untuk penambahan skill, apresiasi atas kinerja tahunan, dan bagi yang malas seharusnya diberikan sanksi agar kinerja yang didapat juga akan baik. Tingkat kesadaran inilah yang membuat motivasi yang diberikan kurang efektif meski telah diberi tunjangan diluar upah yang harusnya diberikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam dirasa belum maksimal karena masih banyak pegawai yang tidak terlalu giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan instansi sehingga membuat kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam menurun hal ini berkaitan

dengan kurangnya faktor motivasi dan disiplin kerja pegawai tercermin dari perlakuan yang di berikan pegawai belum maksimal.

Karena dari fenomena inilah maka penulis mengangkat topik “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam**”

1.2 Identifikasi Masalah

Pada latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka dapat ditentukan masalah yang terdapat ialah:

1. Masih rendahnya motivasi dalam berkerja terdapat beberapa pegawai yang sering menunda waktu, yang menyebabkan tertundanya pekerjaan.
2. Adanya ketidakaktifan pegawai dalam rapat yang tidak memberikan pendapat dan bermain gadgetnya masing masing.
3. Masih kurangnya kesadaran beberapa pegawai tentang pentingnya disiplin kerja pegawai.
4. Masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kantor serta masih ada pegawai yang tidak berada diruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung.
5. Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Marga Dan Sumber Daya Air Kota Batam dirasa belum maksimal.
6. Banyak pegawai yang tidak terlalu giat dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan masih banyak pegawai yang tidak menaati peraturan instansi.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini dibatasi oleh variabel Motivasi dan Disipli Kerja sebagai variabel bebasnya dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel terikatnya.
2. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor dinas marga dan sumber daya air kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat diambil dari latar belakang yang didapat yakni:

1. Apakah Motivasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam?
2. Apakah Disiplin Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam?
3. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Peneliti mengharapkan dapat meningkatkan wawasan untuk mengetahui :
Motivasi dan Disiplin kerja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dalam mengembangkan penelitian ini maka peneliti mempunyai tujuan dan arah untuk dapat menyampaikan kepada pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Bagi perusahaan diharapkan dapat mempertimbangkan keputusan yang akan digunakan dalam meningkatkan penjualan dan meningkatkan kinerja karyawan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang menciptakan, berkembang biak dan menjunjung tinggi cara individu berperilaku seolah-olah ia perlu bekerja dengan energi dan tekad untuk mencapai hasil terbesar. Motivasi tersebut ternyata semakin signifikan karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk diselesaikan dengan tepat dan dikoordinasikan ke dalam tujuan yang telah ditetapkan. Setiap aktivitas manusia didorong oleh dorongan utama, yang dikenal sebagai motivasi (Anggraini, 2022:2).

Menurut Siswanto (Nurmala, 2021:68) motivasi ialah keadaan mental dan cara pandang, pola pikir manusia yang memberi energi, memberdayakan latihan (gerakan) dan mengkoordinasikan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan pemenuhan atau pengurangan sifat-sifat yang tidak teratur. Memberi motivasi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang pemimpin untuk memiliki pilihan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan berbicara dengan pegawai. Hal ini tidak terlepas dari bagaimana para pemimpin dapat memotivasi karyawan sejauh melakukan kegiatan dan selanjutnya mengembangkan kinerja sesuai yang diharapkan (Atijah & Bahri, 2021).

Melihat perbedaan sentimen yang disampaikan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian inspirasi kepada bawahan yang mampu dan memiliki apa yang diperlukan untuk bekerja sehingga mereka

perlu bekerja dengan energi dan semangat, dengan harapan bahwa ini akan menghasilkan pelaksanaan yang ideal sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi atau pendirian tempat pekerja bekerja. Ini sangat efektif, dalam membangun motivasi karyawan. Lebih sering dilakukan daripada tidak, maka seseorang secara efektif mencapai suatu tujuan.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi (Ma'ruf & Chair, 2020:101) mengungkapkan sebagai berikut :

1. Mendorong antusiasme dan moral pekerja melalui penguatan positif.
2. Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan mereka lebih banyak kesempatan.
3. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.
4. Menjaga loyalitas dan stabilitas staf sangat penting.
5. Meningkatkan disiplin staf sekaligus menurunkan tingkat ketidakhadiran.
6. Membuat proses perekrutan personel lebih efisien.
7. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan interpersonal.
8. Meningkatkan keterlibatan karyawan dan tingkat daya cipta.
9. Meningkatkan derajat kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
10. Meningkatkan kesadaran pekerja akan akuntabilitas mereka sendiri untuk tugas-tugas mereka.

2.1.1.3 Prinsip Motivasi Diri

Prinsip Memotivasikan Diri Menurut (Ma'ruf & Chair, 2020:101) ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Partisipasi didasarkan pada prinsip-prinsip karyawan harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin organisasi dalam rangka mendorong kerja.
2. Prinsip komunikasi Pemimpin menyampaikan semua yang relevan dengan pencapaian misi. Karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja jika mereka memiliki akses ke informasi yang jelas.
3. Prinsip gagasan pengakuan partisipasi proporsional bawahan Pemimpin tahu bahwa bawahan mereka (pekerja) memiliki kepentingan dalam pencapaian tujuan organisasi. Karyawan akan lebih mudah terinspirasi untuk bekerja jika mereka diberikan penghargaan ini.
4. Prinsip mendelegasikan kekuasaan itu penting. Karyawan yang diberikan kekuasaan atau wewenang untuk membuat pilihan tentang pekerjaannya setiap saat akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh atasannya jika atasannya memberi mereka wewenang atau wewenang untuk membuat keputusan tersebut setiap saat.
5. Pentingnya memperhatikan detail pemimpin yang memperhatikan apa yang diinginkan pekerjanya akan menginspirasi karyawan tersebut untuk bekerja sesuai dengan harapan atasan atau manajernya.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Menurut (Ardiansyah *et al.*, 2021:2455), manusia mempunyai lima kategori kebutuhan sebagai pendorong motivasi manusia, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*) adalah kebutuhan manusia yang paling penting untuk daya tahan, termasuk kebutuhan akan makanan, air, udara,

dan tempat tinggal. Orang-orang pada awalnya akan mencoba untuk memuaskan keinginan mereka yang paling penting sebelum melanjutkan ke persyaratan rumit lainnya.

2. Kebutuhan terhadap keamanan (*security needs*) adalah permintaan untuk kesejahteraan, ketergantungan, pensiun yang didukung pemerintah, tidak terancam, dll adalah contoh dari kebutuhan keamanan. Persyaratan ini mencakup persyaratan untuk bisnis jarak jauh, perlindungan medis, anuitas, dan keuntungan lainnya.
3. Kebutuhan terhadap afiliasi (*affiliation needs*) keinginan akan kekerabatan, persahabatan, dan kontribusi, serta sensasi memiliki tempat, disukai dan dihargai secara pribadi, dan kerja sama. Dalam minat ini, kita bisa melihat keinginan untuk diakui oleh orang lain dalam kehidupan nyata.
4. Kebutuhan penghargaan diri (*esteems needs*) adalah tuntutan akan pengakuan dan rasa hormat dari atasan dan rekan kerja. Kurangnya pemenuhan keinginan ini akan mengakibatkan sensasi menerima penilaian negatif dari orang lain.
5. Kebutuhan pengembangan diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk saling menyadari potensi pengembangan diri dengan meningkatkan kepastian mental dan pekerjaan melalui berbagai kegiatan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap orang-orang atau perkumpulan terhadap pedoman yang tersusun dan tidak tertulis serta mentalitas yang tulus, yang muncul sebagai perilaku dan aktivitas di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Disiplin

kerja akan meningkatkan kualitas perusahaan jika setiap individu memiliki sifat disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja ini timbul dalam kesadaran individu masing masing (Anggraini, 2022).

Suatu sikap yang diberikan bawahan yang menunjukkan ketaatan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dari suatu lembaga sehingga mencerminkan ketaatan peraturan yang telah ditetapkan merupakan pengertian disiplin kerja menurut (Nurlela, 2021).

Dari penjabaran diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang ditunjukkan seorang karyawan yang menaati peraturan yang ditetapkan perusahaannya secara sadar dalam melakukan aktivitasnya sehingga meningkatkan kualitas kerja yang baik.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (Fenny K. Marpaung, dkk, 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dari disiplin kerja yakni:

1. Besarnya gaji. Besar kecilnya gaji dapat mempengaruhi persyaratan disiplin. Pekerja akan mengikuti setiap pedoman yang sesuai, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan jaminan kompensasi yang sebanding dengan usaha mereka yang telah ditambahkan ke organisasi.
2. Apakah ada keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan. Model kepemimpinan sangat penting, mengingat fakta bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua perwakilan akan terus-menerus fokus pada bagaimana pemimpin dapat mengizinkan pengendalian diri dan bagaimana ia memiliki

kendali atas dirinya sendiri kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin. yang telah ditetapkan.

3. Ada pedoman khusus yang dapat digunakan sebagai pembantu. Peningkatan disiplin tidak akan dilakukan dalam perusahaan, dengan asumsi tidak ada keputusan positif yang dapat digunakan sebagai pembantu biasa.
4. Keberanian pemimpin dalam melakukan suatu keputusan. Dalam hal ada pekerja yang menyalahgunakan disiplin, harus ada keberanian dari inisiatif untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukannya.
5. Apakah ada pengawasan pimpinan. Dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh perusahaan harus ada pengawasan, yang dapat memandu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang tidak sepenuhnya diselesaikan.
6. Apakah ada penghargaan untuk pekerja. Pekerja adalah orang-orang yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
7. Membuat kecenderungan yang membantu landasan disiplin. Kebiasaan baik ini termasuk saling memperhatikan ketika kita bertemu di tempat kerja, memberikan pujian sesuai tempat dan waktu sehingga perwakilan juga akan merasa senang atas pujian tersebut, sering kali melibatkan pekerja dalam pertemuan terutama yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan menyuruh untuk lulus on the spot kepada rekan kerja dengan cara menerangi dimana dan untuk urusan apa bahkan kepada bawahan.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Dalam menentukan tolak ukur apakah disiplin kerja akan mempengaruhi maka menurut Hasibuan (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yakni:

1. Kesadaran, sebuah sikap yang ditunjukkan seseorang secara sadar dan sukarela terhadap semua peraturan yang berlaku dan akan melakukan tugasnya dan bertanggung jawab.
2. Kesiapan, sikap yang akan siaga dalam pekerjaan perusahaan yang diberikan kepadanya baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
3. Peraturan, ketentuan tertulis yang ditujukan agar karyawan menaati yang tertulis oleh perusahaan sehingga terjadi tata tertib yang teratur di perusahaan.
4. Hukuman, dalam meningkatkan kedisiplinan maka sebuah perusahaan akan memberikan pelanggaran yang akan mendidik karyawan.
5. Tata tertib, peraturan yang dibuat perusahaan untuk memberikan semangat kerja dan moral karyawan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat digambarkan secara luas sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). "Kinerja" berasal dari kata "Kinerja". Sedangkan kinerja diartikan sebagai hasil atau kontribusi tenaga kerja. Kinerja karyawan berkorelasi langsung dengan jumlah kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Penekanan perhatiannya adalah pada peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. "Kinerja" berasal dari frasa "kinerja kerja" dan "kinerja aktual" (kinerja

kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang). Dengan demikian, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan seorang karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai saat melakukan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Deviana *et al.*, 2022:146).

Menurut (Siagian, 2018) kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau perkumpulan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan kewajiban khusus mereka untuk menjamin bahwa organisasi tersebut bekerja secara sah, sesuai dengan peraturan yang relevan, dan mematuhi etika dan moral. Kinerja adalah konsekuensi dari kapasitas kerja atau tindakan individu atau secara bergantian dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh variabel yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kuantitas atau kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi utama mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan atau relevan, prosedur operasi standar, kriteria, dan metrik.

Definisi sebelumnya dapat digunakan untuk menyimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tugas sambil menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi bisnis.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Winedar *et al.*, 2019) banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan individual ataupun kemampuan dan usaha yang dicurahkan juga dukungan yang diterima karyawan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja adalah :

1. Kemampuan individual, yang terdiri dari variabel kemampuan, minat, dan kepribadian individu, merupakan komponen pertama dari kemampuan individu.
2. Usaha yang dicurahkan, yang komponennya meliputi motivasi, etos kerja, kehadiran, dan desain pekerjaan, merupakan unsur-unsur upaya mengabdikan diri.
3. Dukungan organisasional, yang meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, persyaratan kinerja, serta manajemen dan rekan kerja, merupakan komponen penting lainnya.

Seperti yang dikemukakan oleh (Winedar *et al.*, 2019) instrumen evaluasi kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan terdiri dari komponen-komponen berikut:

1. Prestasi kerja, yang mencakup kualitas dan jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam menjalankan kewajibannya.
2. Keahlian, yaitu jumlah keterampilan teknis yang dimiliki personel untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Keterampilan kolaboratif, keterampilan komunikasi, keterampilan inisiatif, dan keterampilan lainnya adalah contoh dari kemampuan ini.
3. Perilaku, yaitu sikap dan perilaku pekerja yang berkaitan dengan dirinya dan dibawa ke dalam proses pelaksanaan tanggung jawabnya. Kejujuran, akuntabilitas, dan disiplin semuanya tercakup dalam deskripsi perilaku yang pantas ini.

4. Kepemimpinan, selain kompetensi manajemen dan seni membujuk orang untuk mengatur pekerjaan secara efektif dan cepat, termasuk membuat keputusan dan memprioritaskan, ada konsep kepemimpinan.

2.1.3.1 Penilaian Kinerja

Menurut (Nurlela, 2021) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Motivasi peningkatan
2. Peningkatan pemenuhan hidup
3. Ada kejelasan tentang pedoman hasil yang diterapkan oleh mereka
4. Kritik dari eksekusi masa lalu yang kurang tepat dan produktif
5. Informasi tentang kualitas dan kekurangan menjadi lebih menonjol
6. Kemajuan informasi
7. Ada kesempatan untuk berbicara dengan bos
8. Pemahaman yang diperluas tentang kualitas individu
9. Kesempatan untuk memeriksa masalah pekerjaan dan bagaimana menyelesaikannya..

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Nurmala, 2021) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada seberapa berhasil seorang karyawan melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kualitas merupakan penilaian terhadap kerja yang akan memberikan dampak pada hasil kerja karyawan. Seberapa baik kualitas kerja karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Kuantitas kerja

Lamanya waktu seorang karyawan bekerja dalam sehari disebut sebagai jumlah pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap karyawan dapat ditentukan oleh kecepatan kerja mereka. Ini mempengaruhi hasil yang didapat dari karyawan yang menempatkan dirinya pada perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Pengertian tugas pegawai untuk melakukan tugas yang diberikan oleh organisasi disebut sebagai tanggung jawab pekerjaan. Tanggung jawab merupakan tolak ukur bagi pegawai untuk melihat sejauh mana pegawai melakukan pekerjaan yang perusahaan berikan. Tanggung jawab ini memberikan dampak penting untuk melihat hasil kinerja yang diberikan.

4. Efektivitas

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi, dan kesuksesan dipertimbangkan serta aspek respek eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian. Sebagai tolak ukur yang memberikan manfaat ke pegawai lainnya sehingga dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

5. Kemandirian

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif. Sebagai pengembangan diri masing masing hendaknya memiliki inovasi yang akan membentuk ide ide baru dalam pekerjaannya sehingga kinerja dapat lebih meluas dan terselesaikan.

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada berbagai macam penelitian yang dilakukan lebih dulu mengenai kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurmala, 2021), dengan judul “Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara”. Jurnal Visioner dan Strategis, ISSN: 2338-2864. Terdapat variabel independennya *human relation*, motivasi kerja dan variabel dependennya kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan hasil adanya pengaruh yang signifikan pada *human relation* dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. (Google Scholar)
2. Sebuah penelitian dilakukan oleh (Barsah, 2019) dengan judulnya “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk asosiatif. Sampling menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis sampel jenuh sebanyak 108 orang. Hasil korelasi didapat 0,645 yang berarti motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat. Secara simultan antar variabel memiliki tingkat signifikan dengan dibuktikannya pada F tabel yakni $37,333 > 3,08$. (DOAJ)
3. Penelitian terdahulu dilakukan oleh (Sudarso, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”. Penelitian yang menggunakan

metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Sampling yang digunakan ialah sampling jenuh dengan 84 responden. Pada penelitian didapati hasil bahwa variabel dipengaruhi positif dan signifikan dengan uji F hitung > F tabel ($42,289 > 2,720$) maka H_3 diterima. (DOAJ)

4. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan”. STIE LMII Medan, Jurnal Manajemen. ISSN : 2615 – 1928. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini ialah Pengembangan karir, disiplin kerja dan variabel dependennya kinerja karyawan. Pada penelitian terdapat sampel yang digunakan 109 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada hasil penelitian terdapat pengaruh yang simultan antara pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II Medan. (Google Scholar)
5. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Kerja Kontrak dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Erha Clinic” yang dilakukan oleh (Dunggio & Basri, 2019). ISSN: 2528-1127. Variabel independen ialah sistem kerja kontrak, motivasi kerja dan dependennya kinerja karyawan pada objek perusahaan erha clinic. Penelitian menggunakan analisis SEM-PLS. penelitian menghasilkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic sehingga perusahaan tetap dapat

meningkatkan motivasi kerja dengan tetap memperhatikan penerapan sistem kerja kontrak sesuai ketentuan pemerintah. (Sinta 5)

6. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Ade Firmansyah, 2020) “Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Pissn: 1907-3011. Variabel independen yang digunakan pelatihan, kompensasi, motivasi kerja dan untuk dependennya kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan random sampling dengan rumus slovin yang menghasilkan 77 responden. Hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan diantara variabel independen dan variabel dependennya sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. (Sinta 5)
7. Sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam” dilakukan oleh (Kilvin & Siagian, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Sintera Dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh, penelitian ini menganalisis 108 sampel. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi, serta uji t dan F, digunakan dalam penelitian ini. Sebagai konsekuensi dari temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sedikit signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sinta 4)
8. Sebuah penelitian dilakukan oleh (Siagian, 2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Pt. Sat Nusapersada Tbk Batam”. Sampel penelitian terdiri dari 166 pekerja PT Sat Nusapersada Tbk Batam. Data dievaluasi menggunakan analisis jalur dan software statistik SPSS 21. Dengan koefisien 0,180, kompetensi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap motivasi kerja. Motivasi karyawan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja. (Dosen UPB)

2.2 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Keterkaitan antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Memberikan dukungan seperti memberikan perhatian khusus pada karyawan akan memberikan dampak yang cukup signifikan pada hasil kinerja yang akan didapatkan perusahaan. Maka dapat digambarkan tujuan yang terpenuhi dari hasil pencapaian. Imbal balik jasa antara karyawan dengan atasan akan mendorong jauh lebih berkembang pada tujuan perusahaan karena karyawan akan loyall terhadap perusahaan yang memberikan perhatian khusus akan kebutuhan yang diinginkan karayawannya. Hal ini seperti pada penelitian (Nurmala, 2021) sebaiknya perusahaan mengupayakan adanya tahap pengembangan pada human realtion dan motivasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena adanya pengaruh yang signifikan pada *human realtion* dan motivasi kerja terhadap kinerja perusahaan.

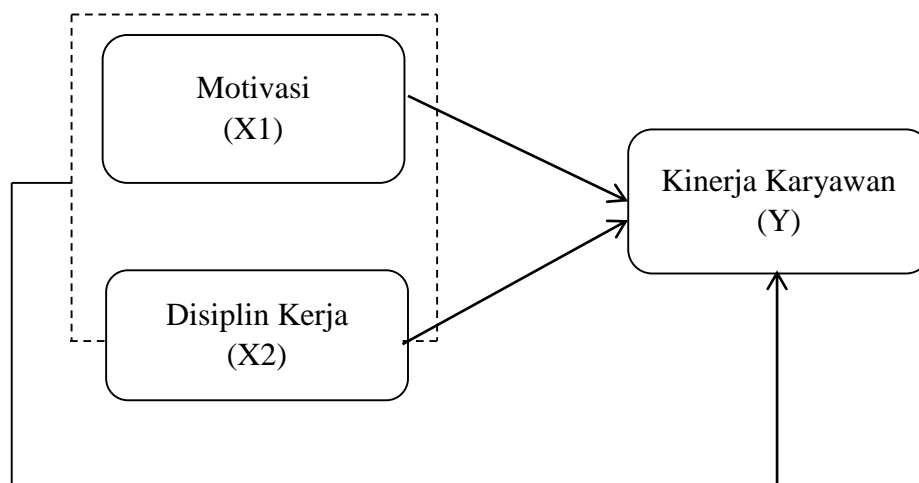
2.3.2 Keterkaitan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya penegasan dari atasan yang memberikan batasana bagi karyawan akan berdampak pada kinerja karayawan, karena akan menertibkan jalannya operasional perusahaan. Disiplin dalam pekerjaan akan memeberikan tanggung

jawab setiap pekerjaan pada karyawan, dimana hasilnya akan menciptakan hasil kinerja yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian (Fenny K. Marpaung, Dkk, 2019) dalam judulnya “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II Medan”. Dimana perusahaan perlu melakukan disiplin kerja dalam bersaing untuk mencapai kinerja karyawan dan terbukti dengan adanya penguat yang signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Keterkaitan antara Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan sebagai imbalan dari kinerja yang dihasilkan. Hasil yang diinginkan dari pelaku adalah tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Secara keseluruhan, penilaian kinerja mencakup karakteristik kualitatif dan kuantitatif dari kemampuan seseorang untuk melaksanakan selama masa kerja mereka. Ini terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) bahwa adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perusahaan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian, 2022

2.3 Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Terdapat pengaruh secara simultan antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Universitas Putera Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan angka dan data statistik sehingga dapat terukur dan objektif dalam mempermudah menyelesaikan sebuah permasalahan pada penelitian (Sugiyono, 2019:10). Penelitian ini mengandung jenis penelitian deskriptif yaitu menjelaskan keadaan sesuai gambaran yang ditangkap kemudian menguraikan karakteristik pengaruh dari variabel independen dan dependen (Ade Firmansyah, 2020:177). Penelitian kuantitatif digunakan penelitian untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. kuesioner pada penelitian menggunakan skala likert dengan perhitungan statistik menggunakan SPSS 25.

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian merupakan replikasi, yaitu penelitian yang menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuannya. Penelitian replikasi digunakan untuk menjawab persoalan pemeriksaan yang serupa, namun dengan berbagai keadaan dan objek penelitian yang berbeda dan bertujuan untuk melihat keabsahan teori dan penelitian yang telah ada sebelumnya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian mengenai Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dilakukan di Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yang beralamat di Jl. Ir. Sutami No.1 Kec.Sekupang, Kelurahan Sungai Harapan, Kota Batam.

3.3.2 Periode Penelitian

Peiode penelitian dilakukan dalam rentang waktu lima bulan. Adapun tabel periode penelitian nya dapat dilihat secara lengkap dibawah ini.

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2022				2022				2022				2022				2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Menentukan Judul	■	■																		
Studi Kepustakaa n		■	■	■																
Pembuatan Bab 1 – Bab 3			■	■	■	■	■	■												
Penyebaran Kuesioner								■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Pengolahan Data												■	■	■	■	■				
Pembuatan Bab 4 – Bab 5															■	■	■	■	■	■
Pengumpula n Skripsi																	■	■	■	■

Sumber : Data Penelitian, 2022

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Ardiansyah dkk., 2021) populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari barang-barang/subyek yang memiliki jumlah tertentu yang tidak

seluruhnya ditetapkan oleh analis untuk dikonsentrasikan dan kemudian mencapai penentuan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yang berjumlah 126 karyawan.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Ardiansyah dkk., 2021) sampel adalah merupakan bagian *quantity* dan karakteristik yang ada dalam populasi. Jika populasinya besar, dan berada di luar kemungkinan bagi peneliti untuk berkonsentrasi pada semua yang ada di populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga semua anggota populasi jadi anggota sampel. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 126 karyawan.

3.4.3 Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* adalah merupakan teknik untuk mengambil sampel. Teknik *sampling* itu sendiri terbagi menjadi dua yang pertama biasa disebut teknik *sampling probability* yakni pengambilan sampel bisa semua anggota tanpa terkecuali bisa dijadikan sampel, sedangkan *sampling non probability* yakni tidak semua anggota dapat dijadikan sampel. (Sugiyono, 2019:218)

Adapun dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan ialah *non probability sampling* karena jumlahnya relatif sedikit. Menurut (Sugiyono, 2019:133) *sampling jenuh* adalah penentuan sampel yang mengambil semua anggota pada populasi untuk dijadikan sampel.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung di lapangan oleh individu yang mengarahkan pemeriksaan atau individu yang bersangkutan yang memerlukannya. Informasi penting dapat diperoleh dari sumber, khususnya orang atau orang, misalnya, efek samping dari survei dan persepsi lapangan yang dipimpin oleh analis (Barsah, 2019).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang ada. Informasi ini digunakan untuk membantu data penting yang telah diperoleh. Dalam tinjauan ini, informasi tambahan diperoleh dari buku harian, eksplorasi masa lalu, proposal, tesis, buku dan artikel penting yang berhubungan dengan faktor-faktor yang akan diteliti.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data yaitu melalui:

1. Kuesioner

Pada teknik atau metode kuesioner, peneliti menyusun pertanyaan secara terstruktur dan sistematis dengan baik yang akan didistribusikan kepada pegawai Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam. Peneliti menyusun pertanyaan yang berkaitan dengan variabel bebas penelitian yakni Motivasi dan

Disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai. Kuesioner ini peneliti bentuk agar dapat menjangkau informasi yang dibutuhkan kepada seluruh karyawan terkait secara serentak dengan waktu yang ada. Adapun skor dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur tingkat responden yang disebar yakni skala *likert*. Skala *likert* merupakan instrument yang mempunyai nilai persetujuan yang jelas hingga ketidakjelasan (Sugiyono, 2019) sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2019:147)

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Untuk melaksanakan wawancara secara langsung, peneliti berkomunikasi dengan pihak terkait dari Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yakni SDM untuk menggali informasi dan keterangan yang lebih dalam mengenai topik penelitian, terutama pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

3. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data melalui observasi atau pengamatan

langsung pada kantor pusat Dinas Marga dan Sumber Daya Air Kota Batam yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami No.1 Kec.Sekupang, Kelurahan Sungai Harapan, Kota Batam untuk mengamati situasi, kondisi atau permasalahan yang terjadi secara aktual mengenai aspek program atau kegiatan terkait yang peneliti butuhkan dalam pengumpulan data.

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019:68) 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. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.7.1 Variabel Independen (X)

Menurut (Sugiyono, 2019:69) *independent variable* sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Disiplin (X2).

3.7.2 Variabel Dependen (Y)

Menurut (Sugiyono, 2019:69) *dependent variable* sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X1)	keadaan mental dan cara pandang, pola pikir manusia yang memberi energi, memberdayakan latihan (gerakan) dan mengkoordinasikan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan pemenuhan atau pengurangan sifat-sifat yang tidak teratur. (Nurmala, 2021:68)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan terhadap keamanan 3. Kebutuhan terhadap afiliasi 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan pengembangan diri.	Likert
2	Disiplin (X2)	Sikap orang-orang atau perkumpulan terhadap pedoman yang tersusun dan tidak tertulis serta mentalitas yang tulus, yang muncul sebagai perilaku dan aktivitas di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. (Anggraini, 2022)	1. Kesadaran 2. Kesiapan 3. Peraturan 4. Hukuman 5. Tata Tertib	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau perkumpulan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan kewajiban khusus mereka untuk menjamin bahwa organisasi tersebut bekerja secara sah, sesuai dengan peraturan yang relevan, dan mematuhi etika dan moral. (Siagian, 2018)	6. Kualitas kerja 7. Kuantitas kerja 8. Ketepatan Waktu 9. Efektivitas 10. Kemandirian	Likert

Sumber : Data Penelitian, 2022

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019:206) statistik deskriptif ialah pengukuran yang digunakan untuk menyelidiki informasi dengan menggambarkan atau menggambarkan informasi yang telah dikumpulkan untuk apa nilainya tanpa

harapan membuat tujuan umum atau spekulasi. Pemeriksaan ini untuk memutuskan seberapa besar dampak sifat kualitas SDM dan motivasi terhadap pelaksanaan representatif dengan bantuan SPSS 25.

Analisis statistik deskriptif ini berfungsi untuk mengetahui nilai kecenderungan data hasil penulisan dengan menguraikan atau menjabarkan data data variabel penelitian seperti mean, median, range, dan standar deviasi.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan suatu survei. Sebuah jajak pendapat seharusnya substansial dengan asumsi pertanyaan pada survei dapat mengungkap sesuatu yang akan diperkirakan oleh jajak pendapat. Untuk situasi ini, beberapa pertanyaan digunakan yang benar-benar dapat memanfaatkan faktor-faktor yang disengaja. Untuk mengukur tingkat, sangat baik dapat diselesaikan dengan menghubungkan skor hal-hal inkuiri dengan skor absolut pengembangan atau variabel. (Adha *et al.*, 2019:55)

Menurut (Kartika *et al.*, 2019:109) dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung negatif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017:104) dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_x = \frac{n \sum x - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Uji Validitas

Sumber : (Sedarmayanti & Haryanto, 2017:104)

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y

x = nilai masing - masing item

y = nilai total

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat variabel x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat variabel y

N = jumlah sampel

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60. (Adha *et al.*, 2019:55)

Menurut (Kartika *et al.*, 2019:109) sedangkan uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Dengan kriteria pengujian berikut:

1. Jika r hitung > r tabel dengan taraf signifikan 0,01, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.
2. Sebaliknya apabila r hitung < r tabel, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017:104) rumus yang digunakan adalah rumus *Alpha Cronbach* karena butir pertanyaan menggunakan skala

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Rumus 3. 2 Alpha Cronbach

Sumber : (Sedarmayanti & Haryanto, 2017:104)

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

3.8.3 Uji Asusmsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan sepenuhnya dengan maksud untuk mensurvei penyampaian informasi dalam suatu pengumpulan informasi atau faktor, terlepas dari apakah peredaran informasi tersebut biasanya disebarluaskan. Uji normalitas berguna untuk memutuskan informasi yang telah dikumpulkan biasanya disebarluaskan atau diambil dari populasi biasa. Motivasi di balik uji keteraturan adalah untuk melihat apakah dalam model kekambuhan, variabel campur aduk atau harga diri yang tertinggal memiliki penyebaran yang khas. (Erica *et al.*, 2020:55)

Ini penting karena uji t dan F memperkirakan bahwa harga yang tersisa mengikuti pengiriman biasa. Untuk mengetahui apakah residu tersebut beredar secara teratur, yaitu dengan pemeriksaan grafis, khususnya dengan melihat plot kemungkinan khas yang melihat dispersi gabungan dari alat angkut biasa. Penyebaran khas akan membingkai sudut lurus ke garis sudut, dan plot informasi

sisanya kontras dengan garis miring. Jika penyampaian informasi yang tertinggal adalah tipikal, garis yang menggambarkan informasi yang sebenarnya akan mengikuti garis miring. (Erica *et al.*, 2020:55)

Menurut (Oktaviani *et al.*, 2020:104) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal, dalam penelitian ini digunakan uji kolmogorov smirnov. Dasar keputusannya adalah berdasarkan probabilitas yaitu :

1. Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
2. Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai *VIF* < 10 berarti tidak terdapat Multikolinearitas. (Gerhana *et al.*, 2019:54)

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model relaps terdapat ketidakseimbangan perubahan atau masih adanya persepsi lain. Jika variasi yang menetap dimulai dari satu persepsi kemudian ke persepsi berikutnya tetap, disebut homoskedastisitas, dan dengan asumsi perbedaannya berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang layak adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. (Farisi *et al.*, 2020:27)

Alasan untuk menentukan pilihan adalah bahwa jika contoh tertentu, misalnya, titik-titik yang ada membentuk contoh standar tertentu, terjadi heteroskedastisitas. Dengan asumsi tidak ada contoh yang salah, dan bintik-bintik menyebar di bawah atau lebih dari angka 0. (Farisi *et al.*, 2020:27)

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Kilvin & Siagian, 2020:212) kegunaan analisis regresi linear berganda adalah suatu kondisi yang menghubungkan faktor bebas dengan variabel terikat. Banyak penyelidikan langsung bermaksud untuk mengukur hubungan antara faktor-faktor. Persamaan regresi linear berganda dijelaskan dalam rumus yaitu:

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

Rumus 3. 3 Analisis Linier Berganda

Sumber : (Kilvin & Siagian, 2020:212)

Dimana:

Y = Variabel Dependent

a = Constant

b = Coefficient regresi

x = Variabel Independent

e = Variable pengganggu

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) diharapkan dapat menentukan derajat ketepatan terbaik dalam pemeriksaan relaps dan besarnya koefisien determinan (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien jaminan (R^2) adalah nol, variabel otonom

mempengaruhi variabel terikat. Dengan asumsi koefisien jaminan semakin mendekati satu, dapat dikatakan bahwa variabel otonom mempengaruhi variabel terikat. Selanjutnya, koefisien determinan digunakan untuk menentukan tingkat perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel pengikat (X).. (Adha *et al.*, 2019:56)

Menurut (Ma'ruf & Chair, 2020:104) koefisien determinasi yaitu mengukur besarnya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi dalam ini variabel (x) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel (y) menggunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi

Sumber : (Ma'ruf & Chair, 2020:104)

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Kuadrat Koefisien korelasi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T

Menurut (Kartika *et al.*, 2019:110) uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator dari motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. Jika nilai signifikan T hitung $>$ T tabel , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai signifikan T hitung $<$ T tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Menurut (Sugiyono, 2019:260) mengatakan bahwa terdapat rumus untuk melakukan pengujian t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 5 Uji T}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019:260)

Keterangan :

t = Nilai uji T

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F

Menurut (Kartika *et al.*, 2019:110) pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

1. Jika F hitung > F tabel, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai F hitung < F tabel, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian Uji F menurut (Sugiyono, 2019:257) dapat menggunakan rumus signifikan korelasi ganda sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/K}{1-R^2(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 6 Uji F}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019:257)

Keterangan :

R² = Koefisien korelasi ganda

K = Banyaknya variabel independent

N = Jumlah anggota sampel



Universitas Putera Batam