

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT HUA CHENGDA INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Livia Putri  
180910346**

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT HUA CHENGDA INDONESIA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Livia Putri  
180910346**

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

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Livia Putri  
NPM : 180910346  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HUA CHENGDA INDONESIA**

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, 24 Juli 2023



**Livia Putri**  
180910346

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT HUA CHENGDA INDONESIA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**Livia Putri  
180910346**

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

**Batam, 27 Juli 2023**



**Hikmah, S.E.,M. Si**

**Pembimbing**





---

**Universitas Putera Batam**

## ABSTRAK

Perusahaan yang bergerak dibidang *moulding plastic* akan membutuhkan motivasi kerja yang kuat dan memerlukan kedisiplinan disetiap anggota karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Hal ini memerlukan adanya pelatihan sebagai bentuk pendukung perusahaan demi meningkatkan kualitas karyawan. Sebuah penelitian untuk menjawab setiap hipotesis antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan. Penelitian dilakukan di PT Hua Chengda Indonesia pada 107 karyawan dengan penyebaran dengan google form. Memberikan pengembangan terhadap pelatihan yang diberikan ke karyawan untuk hasil kinerja yang maksimal. Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan terhadap PT Hua Chengda Indonesia. Adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan terhadap PT Hua Chengda Indonesia. Adanya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan terhadap PT Hua Chengda Indonesia. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat dihasilkan kesimpulan bahwa adanya perlakuan yang baik antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa telah signifikan dan berpengaruh. Diharapkan adanya pengembangan disiplin karyawan yang menjadi bentuk motivasi kerja.

**Keywords:** Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Pelatihan; Kinerja Karyawan

## ***ABSTRACT***

*Companies engaged in plastic molding will need strong work motivation and require discipline from each employee to achieve the goals expected by the company. This requires training as a form of company support in order to improve the quality of employees. A study to answer each hypothesis between the variables of work motivation, work discipline and training. The research was conducted at PT Hua Chengda Indonesia on 107 employees with Google form distribution. Provide development on the training provided to employees for maximum performance results. The results of the study stated that there was a partial influence of work motivation on employee performance at PT Hua Chengda Indonesia. There is a partial influence of work discipline on employee performance at PT Hua Chengda Indonesia. There is a partial effect of training on employee performance at PT Hua Chengda Indonesia. Based on the research conducted, it can be concluded that there is a good treatment between work motivation, work discipline and training on employee performance. So it can be concluded that it has been significant and influential. It is hoped that the development of employee discipline will become a form of work motivation.*

***Keywords:*** *Work Motivation; Work Discipline; Training; 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 Hikmah, 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. Terimakasih kepada 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, 27 Juli 2023



Livia Putri



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2 Batasan Masalah.....	9
1.3 Rumusan Masalah .....	9
1.4 Tujuan Penelitian .....	9
1.5 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teori .....	12
2.1.1 Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2.1.2.1 Tujuan Motivasi Kerja.....	13
2.1.2.2 Prinsip Motivasi Diri .....	13
2.1.2.3 Indikator Motivasi .....	14
2.1.1 Disiplin.....	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin.....	15
2.1.2.2 Faktor Memengaruhi Disiplin Kerja .....	16
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.1.2 Pelatihan.....	18
2.1.3.1 Pengertian Pelatihan.....	18
2.1.3.2 Metode Latihan Kerja Karyawan.....	19
2.1.3.4 Indikator Pelatihan.....	19
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.1.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	21
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
2.2 Kerangka Pemikiran .....	27
2.3.1 Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .....	27
2.3.2 Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.....	27
2.3.3 Pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan .....	27



2.3.4	Pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.....	28
2.3	Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian .....	30
3.1	Sifat Penelitian.....	30
3.2	Lokasi dan Periode Penelitian .....	30
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	30
3.3.2	Periode Penelitian.....	31
3.3	Populasi dan Sampel.....	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	31
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	32
3.4	Sumber Data .....	32
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	34
3.6.1	Variabel Independen (X).....	34
3.6.2	Variabel Dependen (Y).....	34
3.7	Metode Analisis Data .....	35
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif.....	35
3.7.2	Uji Kualitas Data.....	36
3.7.2.1	Uji Validitas .....	36
3.7.2.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.7.3	Uji Asumsi Klasik.....	36
3.7.3.1	Uji Normalitas .....	36
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas .....	37
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	37
3.7.4	Uji Pengaruh.....	37
3.7.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.7.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	38
3.8	Uji Hipotesis.....	38
3.8.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T.....	38
3.8.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden .....	41
4.2.1	Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
4.2.2	Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Umur.....	41
4.2.3	Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	42
4.2.4	Deskripsi Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
4.3	Deskripsi Jawaban Responden .....	43
4.3.1	Analisis Deskriptif.....	43
4.3.2	Deskriptif Motivasi Kerja (X1) .....	43
4.3.3	Deskriptif Disiplin Kerja (X2).....	44
4.3.4	Deskriptif Pelatihan (X3) .....	44
4.3.5	Deskriptif Keputusan Pembelian (Y) .....	45
4.4	Analisis Data.....	45

4.4.1	Uji Kualitas Data .....	45
4.4.1.1	Uji Validitas .....	45
4.4.1.2	Uji Reliabilitas.....	47
4.4.2	Uji Asumsi Klasik .....	48
4.4.2.1	Uji Normalitas .....	48
4.4.2.2	Uji Multikolinearitas .....	49
4.4.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.4.3	Uji Pengaruh.....	50
4.4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
4.5	Pengujian Hipotesis .....	52
4.5.1	Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji t.....	52
4.5.2	Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F .....	53
4.6	Pembahasan .....	53
4.6.1	Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Pelanggan .....	53
4.6.2	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.6.3	Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
4.6.4	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pelatihan Berpengaruh Signifikan Terhadap Keputusan Pembelian.....	55
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	55
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Simpulan.....	57
5.2	Saran .....	57
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>578</b>
<b>LAMPIRAN</b>		
Lampiran 1 Pendukung Penelitian		
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup		
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian		

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Pemikiran .....	28
<b>Gambar 4. 1</b> Grafik Histogram .....	48
<b>Gambar 4. 2</b> Grafik P-P Plot.....	48
<b>Gambar 4. 3</b> Grafik Plot (Scatter Plot) .....	50

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Jumlah Gaji Karyawan yang terbayarkan .....	4
<b>Tabel 1. 2</b> Absen Karyawan PT Hua Chengda Indonesia .....	5
<b>Tabel 1. 3</b> Pelatihan PT Hua Chengda Indonesia .....	6
<b>Tabel 1. 4</b> Tabel Pencapaian Produksi PT Hua Chengda Indonesia .....	7
<b>Tabel 3.1</b> Periode Penelitian.....	31
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	33
<b>Tabel 3.3</b> Operasional Variabel.....	34
<b>Tabel 4. 1</b> Rentang Skala.....	36
<b>Tabel 4. 2</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
<b>Tabel 4. 3</b> Profil Responden Berdasarkan Umur.....	41
<b>Tabel 4. 4</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
<b>Tabel 4. 5</b> Profil Responden Berdasarkan lama kerja .....	42
<b>Tabel 4. 6</b> Rentang Nilai.....	43
<b>Tabel 4. 7</b> Deskriptif Motivasi Kerja (X1) .....	43
<b>Tabel 4. 8</b> Deskriptif Disiplin Kerja (X2) .....	44
<b>Tabel 4. 9</b> Deskriptif Pelatihan (X3) .....	44
<b>Tabel 4. 10</b> Deskriptif Keputusan Pembelian (Y) .....	45
<b>Tabel 4. 11</b> Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	45
<b>Tabel 4. 12</b> Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	46
<b>Tabel 4. 13</b> Uji Validitas Pelatihan (X3) .....	46
<b>Tabel 4. 14</b> Uji Validitas Keputusan Pembelian (Y).....	47
<b>Tabel 4. 15</b> Uji Reliabilitas.....	47
<b>Tabel 4. 16</b> Uji Kolmogorov Smirnov.....	49
<b>Tabel 4. 17</b> Uji Multikolinearitas .....	49
<b>Tabel 4. 18</b> Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
<b>Tabel 4. 19</b> Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
<b>Tabel 4. 20</b> Uji t.....	52
<b>Tabel 4. 21</b> Uji F.....	53

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 1</b> Analisis Linier Berganda .....	37
--	----





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan yang bergerak maju akan memikirkan sumber daya manusia yang efektif dengan sejalan bersama perkembangan zaman. Banyaknya perusahaan yang berkembang di era globalisasi semakin pesat untuk mendapatkan pangsa pasar dengan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan. Dalam hal membangun visi misi perusahaan, maka perusahaan harus memerhatikan kinerja dari karyawan. Perusahaan akan mengharapkan karyawan yang memiliki semangat tinggi dan memiliki kriteria disiplin, sehingga akan efisien untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Perubahan era globalisasi yang mendunia, membuat setiap perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai standar umum dan *international* agar keuntungan yang didapat perusahaan juga maksimal.

Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan perusahaan ialah motivasi kerja karyawan. Motivasi mampu membuat gairah karyawan meningkat dan semakin terdorong untuk berkarya serta melakukan pekerjaan dengan penuh semangat. Motivasi pada dasarnya berasal dari jiwa seseorang yang tergerak untuk melakukan. Jika karyawan mendapatkan haknya sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan, maka motivasi dalam diri akan secara otomatis tergerak (Bella dkk, 2023). Tidak hanya hak, penghargaan yang diperoleh atas kinerja yang baik atau pengakuan juga membuat karyawan akan merasa lebih termotivasi karena dukungan untuk menambah *spirit* karyawan. Selain itu, adapun faktor yang

memengaruhi motivasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyan, 2022) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyan, 2022) bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan atas hak yang karyawan dapatkan (Bella dkk, 2023). Disiplin seorang karyawan merupakan penilaian bagi perusahaan itu sendiri. Dengan adanya kedisiplinan karyawan maka proses kinerja perusahaan akan berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Disiplin terbentuk dalam masing – masing diri seseorang sehingga jika tidak produktif akan sulit mengendalikan, maka dibutuhkannya pelatihan yang akan memberntuk kedisiplinan tersebut. Karyawan yang tidak baik, akan menyulitkan perusahaan untuk berkembang (Alfiyan, 2022).

Pelatihan merupakan wadah bagi karyawan dalam mengembangkan karyawan baru dan karyawan saat ini memperoleh keterampilan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di tempat kerja adalah melalui pelatihan (Styo Budi Utomo, 2020). Selain itu, adapun faktor yang memengaruhi pelatihan kerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Alfiyan, 2022) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ratnasari & Aidah, 2020) dihasilkan pelatihan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah hasil performance kerja maka dapat dikatakan adanya penilaian dari hasil kinerja. Perlu adanya kinerja yang optimal untuk mendapatkan hasil sesuai

dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan perusahaan. Semakin baiknya hasil kinerja maka dapat dikatakan perusahaan tersebut akan mendapatkan keuntungan (Bella dkk, 2023). Sehingga kinerja merupakan dampak dari yang dipengaruhi sebuah variabel yang memengaruhi.

Dalam penelitian ini PT Hua Chengda Indonesia sebagai objek penelitian. PT Hua Chengda Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan atau supplier *moulding injection plastic* yang menyuplai barang ke setiap perusahaan lainnya. PT Hua Chengda Indonesia berada di Jl. Brigjen Katamsa KM 06 Kel. Tanjung Uncang Kec. Batu Aji, Batam. Sebagai perusahaan besar distribusi plastic *international*, PT Hua Chengda Indonesia telah banyak bekerja sama dan mendistribusikan produknya. *Moulding injection plastic* ini memiliki empat tahap yakni *Sorting, Cuting, Produksi Injection and Moulding*, dan *Packing*.

Adapun permasalahan yang ditemukan saat survey, karyawan memberikan waktu loyalitas yang lebih dari jam kerja seharusnya. Namun, perusahaan tidak memberikan pengakuan berupa insentif tambahan ataupun *extra off* yang sesuai karena berdasarkan kebutuhan perusahaan sebagai alasan. Adapun karyawan tidak diberikan izin cuti yang seharusnya bisa diambil, namun *leader* memberikan izin cuti sesuai hari yang ditentukan. Pada kasus ini, motivasi sangatlah dibutuhkan karyawan dalam bekerja. Sehingga karyawan mampu semangat mencapai tujuan perusahaan. Namun, terlihat pada PT Hua Chengda Indonesia penurunan motivasi karena adanya jam kerja yang berlebihan dan target yang harus dicapai. Terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 1** Jumlah Gaji Karyawan yang terbayarkan

Bulan	Jam kerja/ Karyawan	Target / Hari	Actual Jam Kerja	Actual Pencapaian/ karyawan	Jumlah Karyawan OT Tidak Terbayarkan
Jul-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	12 Ton	31 orang
Aug-22	10 jam	15 ton	> 50 menit	10 Ton	17 orang
Sep-22	10 jam	15 ton	> 2 jam	14 Ton	25 orang
Oct-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	12 Ton	20 orang
Nov-22	10 jam	15 ton	> 1 jam 30 menit	13 Ton	30 orang
Dec-22	10 jam	15 ton	> 2 jam	13 Ton	19 orang
Jan-23	10 jam	15 ton	> 2 jam	12 Ton	38 orang
Feb-23	10 jam	15 ton	> 1 jam 50 menit	11 Ton	29 orang

**Sumber:** HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Pada tabel 1.1 diketahui bahwa data diatas adalah jumlah karyawan yang telah melebihi jam kerja seharusnya perusahaan, namun tidak dibayarkan karena dengan berbagai alasan salah satunya target yang ditetapkan tidak tercapai oleh karyawan. Pada bulan Juli 2022 sebanyak 31 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada Agustus 2022, jumlah karyawan yang tidak terbayarkan lemburnya sebanyak 17 orang dengan dominan over jam kerja lebih 50 menit, hal ini diberikan alasan perusahaan tidak target dan hanya tercapai target 10 ton. Pada bulan September 2022 sebanyak 25 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 14 ton saja per harinya. Pada bulan Oktober 2022 sebanyak 20 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit, namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada bulan November 2022 sebanyak 30 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 30 menit, namun hanya tercapai target 13 ton saja

per harinya. Pada bulan Desember 2022 sebanyak 19 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 13 ton saja per harinya. Pada bulan Januari 2023 sebanyak 38 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 2 jam, namun hanya tercapai target 12 ton saja per harinya. Pada bulan Februari 2022 sebanyak 29 karyawan tidak terbayarkan dengan dominan lebih jam kerja 1 jam 50 menit, namun hanya tercapai target 11 ton saja per harinya. Hal ini sangat membuat karyawan mengeluh akan gaji yang tidak sesuai, sehingga banyak karyawan yang bermalas-malasan dan tidak semangat.

Adapun faktor lainnya seperti kedisiplinan karyawan PT Hua Chengda Indonesia yang terlihat beberapa karyawan terlambat dalam masuk kerja, absen tanpa izin, dan banyak yang izin tanpa kejelasan. Hal ini memengaruhi dari kegiatan operasional perusahaan yang seharusnya terlaksana dengan semestinya. Hal ini dapat dilihat pada tabel kehadiran hasil survey berikut:

**Tabel 1. 2** Absen Karyawan PT Hua Chengda Indonesia

Bulan	Karyawan	Hari Kerja	Total	Absen					%
				Izin	Sakit	Alfa	Terlambat	Total	
Jul-22	107	27	2889	3	5	2	10	20	0.69
Aug-22	107	27	2889	2	2	3	6	13	0.45
Sep-22	107	27	2889	2	1	2	14	19	0.66
Oct-22	107	26	2782	1	0	1	12	14	0.50
Nov-22	107	26	2782	0	1	3	12	16	0.58
Dec-22	107	26	2782	0	3	5	10	18	0.65
Jan-23	107	27	2889	2	2	3	14	21	0.73
Feb-23	107	24	2568	2	1	2	11	16	0.62
<b>TOTAL</b>			22470	12	15	21	89	137	0.61

**Sumber:** HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Pada tabel terlihat jumlah hari kerja karyawan yang izin, sakit, alfa, terlambat perbulannya. Terdapat fluktuasi pada absensi karyawan yang tidak

menentu dan semakin meningkat di setiap bulannya. Hasil presentasi tertinggi pada bulan Januari pada sejumlah 107 karyawan terdapat 2 orang izin, 2 orang sakit, 3 alfa tanpa keterangan dan 14 orang terlambat dalam satu bulan. Ketidaksiplinan karyawan ini mengakibatkan operasional pekerjaan terhambat dalam beberapa kasus seperti pemrosesan plastic yang seharusnya ditugaskan sesuai shift nama yang berjaga. Sehingga pencapaian produksi tidak berjalan sesuai perencanaan.

Adapun faktor lain selain motivasi yang menurun dan kedisiplinan yakni pelatihan. Kompetensi karyawan sangat memengaruhi hasil kinerja yang berkualitas atau tidak. Maka karyawan memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi. PT Hua Chengda membentuk karyawan untuk dapat lebih terampil dalam mengerjakan tugasnya, namun tidak mengadakan pelatihan extra dalam menggunakan mesin maupun tata cara produksi. Hal ini didukung dari data tingkat pendidikan karyawan berikut:

**Tabel 1. 3** Pelatihan PT Hua Chengda Indonesia

No	Bulan	Pelatihan	Kehadiran			
			Data Batch 1	Actual	Data Batch 2	Actual
1	Sep-22	<i>team training</i>	54	35	53	39
2	Oct-22	<i>Cross Functional Training</i>	54	41	53	46
3	Nov-22	<i>Coaching</i>	54	47	53	41
4	Dec-22	<i>Moulding injection plastic training</i>	54	39	53	45
5	Jan-23	<i>Simulation</i>	54	32	53	35
6	Feb-23	<i>Programmed Group Exercise</i>	54	45	53	40

**Sumber:** HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Seperti yang terlihat pada tabel 1.3 diatas adanya pelatihan yang dilaksanakan setiap bulannya secara bergantian sesuai dengan batch dan semua



karyawan wajib mengikuti pada jam dan waktu yang ditentukan, namun tetap ada karyawan yang tidak mematuhi dan tidak mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan. Pada data diatas terlihat pada pelatihan dengan jumlah terbanyak tidak mengikuti pada pelatihan *simulation* yang hanya diikuti batch 1 sebanyak 32 orang dan batch 2 sebanyak 35 orang. Hal ini perlu adanya tindakan dari perusahaan, namun sejauh ini perusahaan hanya memberikan sanksi berupa teguran lisan. Oleh karena itu, pelatihan tidak terlaksana dengan maksimal oleh seluruh karyawan sehingga berdampak pada kualitas tenaga kerja karyawan.

Dari permasalahan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terdapat dampak yang memengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada pencapaian produksi dari PT Hua Chengda Indonesia. Adanya hasil kinerja yang tidak tercapai karena adanya barang reject dan penjualan tidak tercapai, berikut:

**Tabel 1. 4** Tabel Pencapaian Produksi PT Hua Chengda Indonesia

<b>Bulan</b>	<b>Target Penjualan</b>	<b>Hasil Jumlah Produksi</b>	<b>Jumlah Barang Cacat</b>	<b>Target yang tercapai</b>
Jul-22	1500 ton	1240 ton	55 ton	79%
Aug-22	2000 ton	1800 ton	35 ton	89,85%
Sep-22	2200 ton	2100 ton	80 ton	91,8%
Oct-22	2700 ton	2350 ton	50 ton	85,18%
Nov-22	3000 ton	2800 ton	60 ton	91,3%
Dec-22	3500 ton	3450 ton	75 ton	96,4%
Jan-23	3600 ton	2909 ton	97 ton	78,1%
Feb-23	3800 ton	3510 ton	85 ton	90,13%

**Sumber:** HRD PT Hua Chengda Indonesia, 2023

Pada tabel 1.4 diatas maka dapat diketahui hasil kinerja karyawan terlihat pada target yang ditetapkan perusahaan tidak mencapai 100% terproduksi maksimal dan adanya kerugian perusahaan karena adanya kecacatan produksi yang seharusnya 0,5% dari target produksi standar perusahaan PT Hua Chengda. Namun,

kecacatan produksi tersebut melebihi standar seharusnya. Terlihat pada presentasi terendah bulan Januari 2023 target yang seharusnya tercapai 3600 ton produksi hanya tercapai 2.909 ton dan itu juga mengalami kecacatan tertinggi 97 ton yang seharusnya standar 18 ton (0,5%). Hal ini berdampak pada pengiriman barang memenuhi kebutuhan pelanggan PT Hua Chengda Indonesia, sehingga perusahaan mengalami fluktuasi penjualan menurun. Fenomena kinerja karyawan ini memang dipengaruhi dari pelatihan, motivasi dan disiplin karyawan.

Berasumsi dari permasalahan dan fenomena yang terjadi pada survey maka peneliti membuat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hua Chengda Indonesia”**.

### **1.1 Identifikasi Masalah**

Ditarik kesimpulan dari setiap permasalahan, maka berikut identifikasi masalahnya:

1. Actual jam kerja karyawan yang telah melebihi jam kerja seharusnya perusahaan, namun tidak dibayarkan karena dengan berbagai alasan salah satunya target yang ditetapkan tidak tercapai oleh karyawan.
2. karyawan mengeluh akan gaji yang tidak sesuai, sehingga banyak karyawan yang bermalas-malasan dan tidak semangat
3. Karyawan terlambat dalam masuk kerja, absen tanpa izin, dan banyak yang izin tanpa kejelasan.
4. pelatihan tidak terlaksana dengan maksimal oleh seluruh karyawan sehingga berdampak pada kualitas tenaga kerja karyawan

5. Hasil kinerja karyawan terlihat pada target yang ditetapkan perusahaan tidak mencapai 100% terproduksi maksimal dan penjualan mengalami fluktuasi menurun.

## **1.2 Batasan Masalah**

Adapun batasan untuk mempersempit masalah yang akan diteliti berikut:

1. Variabel yang dibatasi ialah variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan sebagai variabel bebas. Sebagai variabel yang dipengaruhi ialah kinerja karyawan
2. Objek penelitian dibatasi oleh PT Hua Chengda Indonesia bagian produksi *Injection and Moulding*.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Didapat rumusan masalah yang diambil dari latar belakang diatas, ialah:

1. Apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia?
3. Apakah pelatihan kerja memengaruhi kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Diambil dari rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini, ialah:

1. Mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia.
2. Mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia.
3. Mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia.
4. Mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda Indonesia

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan hasil yang baik bagi semua orang yang terlibat. Manfaat berikut oleh penulis sebagai hasil dari penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi pembaca untuk menyumbangkan informasi dan pengetahuan untuk penelitian ini..
  - b. Bagi para peneliti, untuk memperoleh pengetahuan dan mempraktekkan teori berpendidikan tinggi penulis dalam lingkungan bisnis dunia nyata.
2. Manfaat Praktis

Tujuan perusahaan PT Hua Chengda Indonesia secara khusus adalah untuk menentukan apakah kinerja karyawan yang diantisipasi perusahaan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan. Berdasarkan temuan tersebut, dikembangkan kebijakan dan strategi pemasaran untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan yang dimiliki oleh penulis sebagai pembelajaran terkait motivasi, disiplin dan pelatihan.

2. Bagi perusahaan

Bagi PT Hua Chengda Indonesia diharapkan dapat memberikan *impact* yang positif pada kinerja karyawan untuk lebih meningkatkan motivasi, disiplin dan pelatihan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Penulis mengharapkan penelitian yang dilakukan bisa menambah wawasan guna pembelajaran untuk mahasiswa terkait motivasi, disiplin dan pelatihan.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan skill dan variabel lainnya untuk melengkapi ketidaksempurnaan peneliti.



---

**Universitas Putera Batam**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi Kerja**

###### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah sebuah prinsip pada setiap karyawan yang timbul dalam diri secara terorganisir dan terkoordinir sehingga dapat mendorong semangat kerja yang menimbulkan keseimbangan diantara karyawan. Dorongan yang terbentuk membangun semangat dalam diri karyawan (Anggraini, 2022).

Menurut Siswanto dalam (Nurmala, 2021) motivasi ialah Suatu sikap dan keadaan dalam diri yang membawa energi, mendorong aktivitas (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju pemenuhan kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dalam pemberian motivasi selalu dikaitkan dengan adanya tugas seorang pemimpin yang memberikan motivasi untuk mendorong karyawannya lebih giat dan semangat mengerjakan tugas (Atijah & Bahri, 2021).

Motivasi menurut (Bulolo et al., 2021) ialah sebuah tindakan yang dilakukan atas kemauan yang cukup kuat untuk dapat berinspirasi sebagai penyemangat melakukan aktivitas. Adanya inspirasi yang menjadikan symbol dalam setiap perilaku yang menunjukkan hal yang positif untuk dilakukan.

Dari pendapat para ahli di atas, maka diketahui bahwa motivasi itu sebuah inspirasi yang diberikan oleh atasan sebagai penggerak karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yang diperlukan dalam perusahaan akan menunjang

pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas. Sehingga motivasi akan sangat berpengaruh bagi sebuah perusahaan.

#### **2.1.2.1 Tujuan Motivasi Kerja**

menurut (Ma'ruf & Chair, 2020) tujuan dari motivasi sebagai berikut:

- a. Memberikan nilai yang positif pada karyawan sebagai dorongan kinerja.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan peluang kepada karyawan.
- c. Memberikan produktivitas pada tim kerja.
- d. memberikan arahan untuk tetap menjaga stabilitas dan loyalitas karyawan.
- e. Menjaga absensi karyawan untuk meningkatkan kinerja.
- f. Memberikan penyederhanaan ruang terhadap penyeleksian tenaga kerja.
- g. Membangun dan meningkatkan kreativitas secara personal.
- h. Meningkatkan kesadaran diri akan kewajiban yang harus dilakukan karyawan.

#### **2.1.2.2 Prinsip Motivasi Diri**

Ada beberapa prinsip motivasi menurut (Ma'ruf & Chair, 2020) yakni:

1. Karyawan didorong untuk dapat berpartisipasi agar meimbulkan semangat kerja yang ada. Adanya partisipasi akan membentuk motivasi setiap karyawan.
2. Prinsip komunikasi, segala sesuatu yang diperlukan untuk menyelesaikan misi dengan pemimpin. Jika karyawan memiliki akses informasi yang jelas dan lebih mudah, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja.

3. Prinsip gagasan, merupakan pengakuan partisipasi proporsional oleh bawahan. Pemimpin menyadari bahwa pekerjanya, atau bawahannya, tertarik untuk mencapai tujuan organisasi. Jika penghargaan ini diberikan, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.
4. Prinsip memberikan wewenang kepada karyawan itu penting. Apabila karyawan diberikan wewenang dari atasan maka secara tidak langsung akan membuat karyawan merasa percaya diri.
5. Betapa pentingnya memperhatikan hal-hal kecil. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja sesuai dengan harapan atasan atau manajernya oleh pemimpin yang memperhatikan apa yang diinginkan karyawannya.

#### **2.1.2.3 Indikator Motivasi**

Berdasarkan (Ardiansyah et al., 2021), manusia memiliki lima kebutuhan dalam hidupnya sebagai indikator motivasi, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis (*psycological needs*) adalah kebutuhan yang paling umum dan pertama harus terpenuhi karena bersangkutan dengan kehidupan sehari-sehari.
2. Kebutuhan keamanan (*security needs*) adalah sebuah rasa diri akan keselamatan, stabilitas, jaminan sosial, tidak dalam bahaya, dan sebagainya. Karyawan membutuhkan asuransi kesehatan, pensiun, dan tunjangan lainnya termasuk di antara kebutuhan ini.
3. Kebutuhan afiliasi (*affiliation needs*) termasuk aspirasi untuk persahabatan, cinta, keterlibatan, dan rasa memiliki, serta perasaan disukai dan di hargai sebagai pribadi dan keinginan untuk berkolaborasi.

4. Kebutuhan penghargaan diri (*esteems needs*) adalah menuntut rasa hormat dan pengakuan dari rekan kerja dan atasan. Perasaan dihakimi secara tidak adil oleh orang lain akan muncul jika keinginan ini tidak terpenuhi.
5. Kebutuhan pengembangan diri (*self actualization needs*) yaitu perlunya saling menyadari potensi diri untuk perbaikan diri dengan meningkatkan mental dan keamanan kerja melalui berbagai kegiatan.

### **2.1.1 Disiplin**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja ialah sikap seseorang atau kelompok terhadap aturan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta respon tulus yang diwujudkan dalam tindakan dan perilaku di tempat kerja untuk mencapai tujuan. Jika setiap karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, kualitas perusahaan akan meningkat. Setiap orang mengembangkan etos kerja ini dalam kesadaran mereka sendiri (Anggraini, 2022).

Menurut Nurlela (2021) disiplin adalah sikap taat yang di tunjukkan dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur perusahaan yang mencerminkan peraturan bagi setiap karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan adanya ketaatan karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai standar perusahaan dan dipatuhi oleh karyawan.

Menurut (Darmadi, 2021) disiplin ialah sebuah perilaku yang ditujukan untuk ditiru dan di taati pada setiap orang sehingga keamanan dan kelancaran dapat terjaga. Adanya disiplin dapat membantu proses perusahaan atau bisnis dapat memberikan keuntungan yang sejalan dengan peraturan yang dilakukan.

Berdasarkan hasil dari pengertian para ahli maka dapat disimpulkan bahwa disiplin ialah sebuah pola pikir menaati sebuah peraturan yang berlaku. Peraturan akan membuat seseorang merasa kewajiban harus dilakukan sebagai seorang karyawan atau bawahan. Menertibkan seseorang akan butuh upaya yang lebih dalam pengembangannya

#### **2.1.2.2 Faktor Memengaruhi Disiplin Kerja**

Terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Noviyanti & Hikmah, 2021), yaitu:

1. Keteladanan pimpinan suatu perusahaan

Keteladanan atau contoh yang ditunjukkan oleh pimpinan dapat memengaruhi perilaku karyawan. Apabila pimpinan menunjukkan perilaku yang disiplin dalam bekerja, maka karyawan akan terdorong untuk menirunya dan menunjukkan perilaku yang sama.

2. Aturan yang dapat dijadikan patokan

Aturan yang jelas dan baku dapat membantu karyawan dalam mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dalam hal disiplin. Aturan juga dapat memberikan sanksi yang tegas apabila karyawan melanggar tata tertib perusahaan, sehingga karyawan akan lebih berhati-hati dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan

Keputusan yang tepat dan tegas dari pimpinan akan membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Misalnya, keputusan untuk memberikan sanksi kepada

karyawan yang melanggar aturan dapat membuat karyawan yang lain lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

4. Ada maupun tidak pemantauan pimpinan

Pemantauan yang dilakukan oleh pimpinan dapat membantu karyawan dalam mematuhi aturan dan tata tertib perusahaan. Pemantauan juga dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin dan produktif.

5. Ada maupun tidaknya perhatian kepada seluruh karyawan

Perhatian yang diberikan oleh pimpinan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih disiplin dalam bekerja, karena mereka ingin mempertahankan rasa hormat dan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Berdasarkan tolak ukur dalam menentukan tingkat disiplin maka terdapat indikator disiplin menurut Fenny dkk. (2019) yakni:

1. Kesadaran ialah sikap yang dimiliki seseorang bahwa dia dengan sengaja dan sadar mematuhi semua peraturan yang berlaku, akan melakukan tanggung jawabnya, dan bertanggung jawab.
2. Kesiadaan ialah sebuah sikap yang siaga dalam memenuhi pekerjaan yang diberikan dari atasannya.
3. Peraturan ialah sebuah sikap dalam mematuhi peraturan yang dibuat sesuai dengan standar yang berlaku.

4. Hukuman ialah setiap karyawan hendaklah di didik dengan diberikan sanksi sebagai tuntutan akan pekerjaan.
5. Tata tertib ialah peraturan yang telah dibuat perusahaan dan wajib dijalani oleh karyawan.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Menurut (Ratnasari & Aidah, 2020) pelatihan ialah sebuah pembelajaran keterampilan untuk menambah wawasan guna membangun kinerja yang professional. Pelatihan akan memberikan karyawan pengetahuan diluar pendidikan yang berlaku. Pelatihan akan menambah kepatuhan karyawan akan peraturan yang berlaku.

Menurut (Sinambela dkk., 2021) pelatihan ialah sebuah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengubah perilaku, menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan organisasi. Pelatihan akan menjadikan perilaku karyawan lebih terarah ke tujuan yang semestinya.

Pelatihan menurut (Findriyani & Parmin, 2022) pelatihan ialah proses atau tahapan yang dilalui dalam sebuah prosedur perusahaan. Tahapan dalam pembelajaran yang akan membangun jati diri dalam diri seseorang sebagai prosedur yang harus dilaksanakan. Pelatihan akan membawa karyawan memenuhi pelaksanaan prosedur.

Dari penelitian para ahli diatas maka dapat disimpulkan pelatihan adalah sebuah pemberitahuan informasi untuk menambah wawasan, mengubah perilaku,

dan pengetahuan yang dikehendaki oleh perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

#### **2.1.3.2 Metode Latihan Kerja Karyawan**

Menurut (Anggraeni et al., 2020) terdapat metode yang digunakan perusahaan dalam membangun pelatihan kerja karyawan:

1. *On the job*, perilaku karyawan dengan mengamati perilaku karyawan lain dalam bekerja.
2. *Vestibule*, pola latihan dengan ruangan terpisah secara terisolasi sehingga membeikan ruang bagi karyawannya.
3. *Demonstration and Example*, suatu demonstrasi yang menunjukkan dan menentukan rencana sesuatu dikerjakan
4. *Simulation*, membangun realita pada sebuah peristiwa sebagai uji latihan
5. *Apprenticeship*, membangun keterampilan serta mengembalikan skill perajin pertukangan.
6. *Classromm method*, metode yang dilakukan pada area kerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Pelatihan**

Menurut (Ginting et al., 2021) terdapat indikator dalam menentukan keberhasilan pelatihan, yakni:

1. Isi pelatihan  
Ialah bagian dari pelatihan yang mencakup komunikasi kerja, etika kerja, pelaporan kerja.
2. Metode pelatihan,



Ialah sebuah cara yang dilakukan dengan diskusi, konferensi, test kerja, simulasi, games, study visit dan dll.

### 3. Sikap dan keterampilan instruktur

Pelatihan akan berhasil jika yang memberikan materi tegas, mudah dimengerti dan penyampaian keterampilan.

### 4. Lama waktu pelatihan

Pelatihan akan lebih berefek jika waktu yang diberikan untuk pelatihan sesuai dengan kebutuhan

### 5. Fasilitas penyampaian

pelatihan akan terealisasi dengan dukungan fasilitas yang memadai.

## **2.1.3 Kinerja Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian karyawan yang memberikan respon ikhlas dalam mengerjakannya. Adanya kinerja yang baik maka membawa dampak yang positif (Devianaa dkk., 2022). Adanya hasil yang didapat dari karyawan ini akan menghasilkan pencapaian yang mendukung.

Menurut (Ma'ruf & Chair, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh sebuah kelompok yang mendapatkan wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikannya sesuai etika profesi yang berlaku. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk individu tindakan, kapasitas kerja, dan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Jumlah atau kualitas pekerjaan yang di lakukan oleh individu atau kelompok dalam

suatu organisasi untuk memenuhi tanggung jawab utama mereka sesuai dengan standar yang relevan atau ditetapkan, standar operasi prosedur, metrik, dan kriteria.

Kinerja karyawan menurut (Farisi et al., 2020) ialah sebuah bentuk upaya merealisasikan pekerjaan yang berupa penilaian atas hasil kerja yang akan terlihat. Kinerja karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan untuk lebih maju dalam menangani perusahaan sehingga diperlukan upaya yang lebih dalam mewujudkannya.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi. Dengan kata lain, kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.4.2 Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari enam elemen (Buulolo et al., 2021), yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, pengakuan atas prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang karir. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif dan motivasi untuk bekerja lebih keras.

2. Motivasi

Motivasi adalah faktor yang memacu seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti insentif atau penghargaan atas prestasi kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

### 3. Pendidikan

Pendidikan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih mampu dalam menganalisis situasi dan mengambil keputusan yang tepat. Pendidikan juga membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru.

### 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih bisa dipercaya dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Disiplin juga membantu karyawan untuk menghindari kesalahan atau kesalahan yang tidak disengaja dalam pekerjaan mereka.

### 5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien. Keterampilan dapat berupa keterampilan teknis, seperti kemampuan mengoperasikan peralatan atau software tertentu, maupun keterampilan non-teknis, seperti kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi dengan rekan kerja.

## 6. Sikap Etika Kerja

Sikap etika kerja adalah pandangan karyawan tentang bagaimana pekerjaan seharusnya dilakukan. Sikap etika kerja meliputi integritas, tanggung jawab, dan sikap positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki sikap etika kerja yang baik cenderung lebih terampil dalam memecahkan masalah dan menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat. Selain itu, sikap etika kerja yang baik juga membantu membangun reputasi perusahaan yang positif di mata pelanggan dan masyarakat umum.

### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Nurmala, 2021) yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah:

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas mengacu pada tingkat keunggulan atau kelebihan yang dimiliki oleh suatu produk atau layanan. Dalam konteks kinerja karyawan, kualitas dapat dilihat dari seberapa baik hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan, seberapa akurat dalam menyelesaikan tugas, dan seberapa baik dalam melayani pelanggan.

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas mengacu pada jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam konteks kinerja karyawan, kuantitas dapat dilihat dari seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan dalam satu hari, satu minggu, atau satu bulan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Tanggung jawab waktu adalah pengetahuan tentang tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas organisasi berdasarkan waktu yang ditetapkan. Karyawan dapat mengukur seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan dengan melihat tingkat tanggung jawab mereka. Tanggung jawab ini memiliki dampak yang signifikan dalam melihat hasil kerja.

#### 4. Efektivitas

Mencakup baik aspek penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian, serta penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan kesuksesan. Sebagai standar yang memberikan manfaat kepada karyawan lain sehingga mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### 5. Kemandirian

Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan berinisiatif. Agar kinerja lebih meluas dan terselesaikan, setiap individu harus memiliki inovasi yang akan membentuk ide-ide baru dalam pekerjaannya sebagai pengembangan diri.

### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Berikut penelitian terdahulu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono, T, & Siagian, 2020) yang berjudul “pengaruh disiplin kerja pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam”. Sampel yang digunakan ialah sampel jenuh sebanyak 105 responden dengan populasi pegawai PT BPR Sejahtera Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara disiplin kerja, pelatihan terhadap kinerja karyawan. (UPB)

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela et al., 2021) dengan judul “pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan”. Diketahui sampel digunakan sebanyak 609 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang positif pada variabel disiplin kerja dan motivasi, sedangkan pelatihan menunjukkan hasil yang negatif. (SINTA)
3. Penelitian dilakukan oleh (Hartomo, 2020) berjudul “Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung)”. Sampel dengan metode sampel *cluster* sebanyak 90 responden. Sampel dengan diambil karyawan PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). Pada penelitian menghasilkan pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan. (SINTA)
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Fauziah, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur”. Jenis sample yang digunakan *sample random sampling* dengan jumlah 97 responden. Sehingga, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh simultan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai. (SINTA)
5. Penelitian dilakukan oleh (Khasanah Uswatun et al., 2019) yang menggunakan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan KUD Tani Makmur di Kecamatan Senduro Kabupaten Lumajang” memiliki sampel sebanyak 65 karyawan KUD Tani Makmur yang dijadikan sampel. Pengaruh

yang dihasilkan bersignifikan dan positif antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KUD Tani Makmur. (Google Scholar)

6. Penelitian yang dilakukan oleh (Bella Putri Ariyanti, Heru Sutapa, 2023) dengan judul “Pengaruh motivasi kerja, pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada bank muamalat indonesia cabang kota Kediri” menggunakan metode sample jenuh. Populasi seluruh karyawan Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Kediri. Hasil penelitian ialah adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, pelatihan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan (Google Scholar)
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawati et al., 2021) dengan judul “pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di cabang Balaraja Banten”. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 98 responden. Metode yang digunakan ialah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (DOAJ)
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Chien, 2020) dengan judul “The effect of work motivation on employee performance”. Populasi diambil dari 398 karyawan yang bekerja di hotel bintang 4 di Mongolia dengan menggunakan SPSS V-18. Sehingga, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Scopus)

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

### **2.3.1 Pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Perlunya motivasi dalam mendukung kinerja karyawan dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Karyawan akan tergerak dengan adanya dukungan dari atasan atau perusahaan akan lebih efektif dan efisien karena karyawan akan loyal terhadap perusahaan. Karyawan akan bersemangat dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan segera menyelesaikan. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan (Utami & Fauziah, 2020) terlihat pada hasil penelitian menunjukkan motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan.

### **2.3.2 Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Ketertiban dalam pekerjaan harus ditetapkan oleh perusahaan untuk menjaga perauturan agar tetap terjaga. Kedisiplin yang diterapkan ke karyawan tetap harus dipantau untuk menjaga kinerja karyawan tetap dalam satu tujuan perusahaan. Disiplin karyawan akan meningkat dengan adanya peraturan yang tegas diberlakukan demi terealisasinya kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat pada penelitian yang dilakukan oleh (Hartono, T, & Siagian, 2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.3 Pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh pelatihan sebagai bentuk gerak dalam mengembangkan kinerja karyawan. Pelatihan akan membentuk efisiensi dari kinerja karyawan sehingga mampu mengoperasikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan. Kinerja akan lebih maksimal dan cepat terselesaikan. Hal ini didukung oleh penelitian (Hartono, T, &

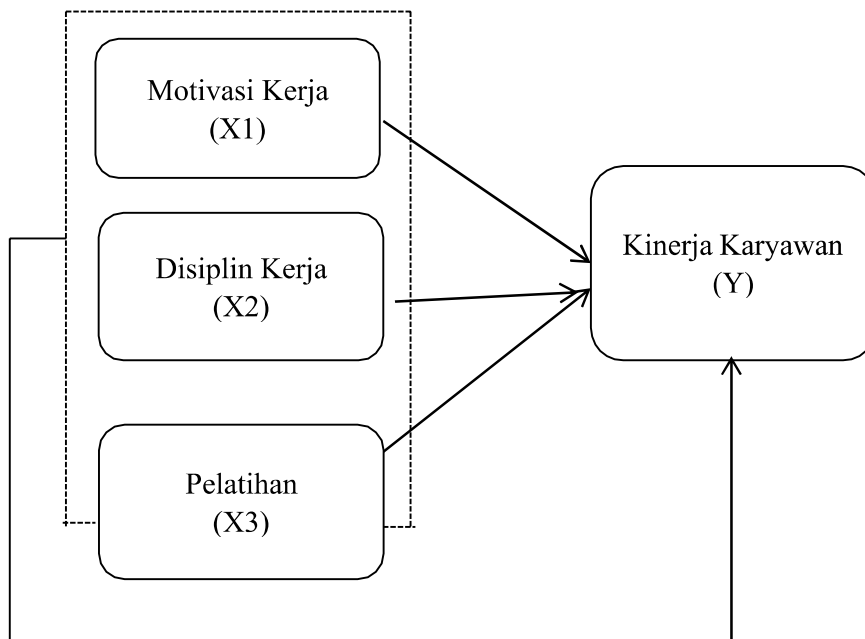


Siagian, 2020) menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Sebagai bentuk hasil usaha maka motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan akan memengaruhi hasil kinerja karyawan. Adanya kinerja karyawan yang optimal maka kemajuan perusahaan akan lebih terlihat. Hal ini didukung oleh penelitian dari (Alfyan, 2022) menunjukkan hasil positif dan signifikan diantara variabel yang berpengaruh.

Hasil dari keterangan diatas maka dapat diilustrasikan hubungan yang terjadi pada kerangka berpikir berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Penelitian, 2023

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini:

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda

H4 : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Hua Chengda



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian terbagi menjadi dua macam yakni penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Menurut (Sugiyono, 177) penelitian kuantitatif ialah penelitian yang lebih menitik beratkan pada angka dan statistik, sedangkan penelitian kualitatif ialah penelitian yang meneliti berdasarkan fenomena yang dialami oleh subjek. Pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian ini akan mencari hubungan di setiap variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan pada setiap hipotesis dengan menggunakan statistik SPSS 26.

#### **3.1 Sifat Penelitian**

Pada penelitian menggunakan penelitian yang replika sehingga mengulang dari penelitian terdahulu. Hal yang berbeda dari penelitian ini ialah waktu dan sampel yang digunakan dalam penelitian serta lokasi yang digunakan pada penelitian .

#### **3.2 Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian akan dilakukan pada lokasi PT Hua Chengda Indonesia yang bertepatan di Jl.Brigjen Katamso KM 06 Kel.Tanjung Uncang Kec.Batu Aji,Batam.

### 3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dilakukan selama 5 bulan sejak Maret 2023 s/d Juli 2023 :

**Tabel 3.1** Periode Penelitian

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	2023				2023				2023				2023				2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Menentukan Judul	■	■																		
Studi Kepustakaan		■	■	■																
Metodologi Penelitian				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
Penyebaran Kuesioner									■	■	■	■	■	■	■	■				
Pengolahan Data													■	■	■	■				
Analisis Data & Pembahasan																	■	■	■	■
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

Sumber: Data Penelitian, 2023

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dalam bukunya (Sugiyono, 2021: 120) menyatakan bahwa populasi ialah wilayah yang menjadi generalisasi pada objek penelitian yang di ambil. Sehingga populasi pada penelitian ini ialah karyawan PT Hua Chengda Indonesia bagian produksi *Injection and Moulding*. Sehingga jumlah populasinya sebanyak 107 karyawan.

#### 3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Sugiyono, 2021:120) sampel ialah bagian dari populasi sehingga sampel didapat dari kalkulasi populasi yang diambil. Sampel berguna untuk

menghemat waktu dan biaya pada penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh sebagai penelitian dikarenakan jumlah populasi dapat diambil secara keseluruhan karena terbilang sedikit (Bagus dkk., 2019). Sehingga pada penelitian ini sampel diambil sejumlah 107 karyawan PT Hua Chengda Indonesia.

### **3.4.3 Teknik *Sampling***

Karena pengambilan sampel dilakukan secara acak dan dianggap homogen, maka penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. (Sugiyono, 2021) mengatakan bahwa metode *simple random sampling* merupakan bagian dari *probability sampling*, yaitu metode yang memberikan kesempatan kepada orang-orang yang memiliki karakteristik berbeda dalam suatu sampel untuk dimasukkan ke dalam sampel tanpa harus dipilih.

### **3.4 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa sumber yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah jenis data yang diperoleh langsung dari responden atau subjek yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui kuesioner dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sampel. Dalam penelitian ini data primer berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT Hua Chengda Indonesia.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder di sisi lain, adalah jenis data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari sumber lain yang terkait dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari jurnal, buku, serta data yang tersedia di suatu website yang terkait dengan judul penelitian yang diteliti.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa metode sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner melibatkan memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab sebagai cara untuk mengumpulkan informasi. Dalam penelitian ini, kuesioner disebarakan melalui *google form*, dan responden diminta untuk mengisi kuesioner dengan mengisi lembar jawaban yang telah disediakan. Untuk menilai jawaban kuesioner, digunakan *skala likert* dengan kriteria 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, 2021)

#### 2. Studi Pustaka

Dalam metode pengumpulan data dengan studi pustaka, peneliti akan melakukan pencarian sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian yang ditentukan. Kemudian, sumber tersebut akan dianalisis secara kritis untuk mengevaluasi kualitas dan keandalannya. Setelah itu, informasi yang ditemukan

akan disintesis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memperkuat temuan yang diperoleh dari metode pengumpulan data lainnya.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 3.6.1 Variabel Independen (X)

Variabel independen, juga disebut variabel bebas, adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan pelatihan (X3).

#### 3.6.2 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen, juga dikenal sebagai variabel terikat, adalah variabel yang dipengaruhi atau dihasilkan oleh variabel independent (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja karyawan(Y).

**Tabel 3.3** Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja ialah bentuk ungkapan yang diberikan kepada karyawan sebagai penyemangat dari atasan dalam konteks kerja (Khasanah Uswatun et al., 2019).	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan afiliasi 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan pengembangan diri	<i>Likert</i>
2	Disiplin kerja (X2)	Menurut (Sinambela et al., 2021) disiplin ialah peraturan yang dibuat untuk ditaati sehingga karyawan menaati sesuai dengan aturan yang berlaku	6. Kesadaran 7. Kesiediaan 8. Peraturan 9. Hukuman 10. Tata tertib	<i>Likert</i>
3	Pelatihan (X3)	Menurut (Anggraeni et al., 2020) pelatihan ialah	1. Isi pelatihan 2. Metode pelatihan	



		kegiatan pengasaahan, keterampilan dan pembelajaran	3. Sikap dan keterampilan instruktur 4. Waktu pelatihan 5. Fasilitas penyampaian	
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian karyawan yang memberikan respon ikhlas dalam mengerjakannya (Devianaa, dkk, 2022)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	<i>Likert</i>

**Sumber:** (Khasanah Uswatun et al., 2019), (Sinambela et al., 2021), (Anggraeni et al., 2020), (Devianaa, dkk, 2022)

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif adalah suatu bentuk analisis deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan data penelitian secara keseluruhan. Tujuan dari analisis deskriptif ini adalah untuk membuat data penelitian lebih mudah dipahami dan dianalisis. Statistik deskriptif digunakan untuk mengevaluasi data dengan menggambarkan atau merangkum data yang telah diperoleh, tanpa tujuan untuk mencapai kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Untuk menyajikan data dalam statistik deskriptif, digunakan berbagai macam teknik seperti tabel, grafik, diagram lingkaran, dan pictogram, serta perhitungan modus, median, dan mean (Sugiyono, 2019). Statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik kumpulan data atau memberikan gambaran tentangnya tanpa membuat generalisasi.

**Tabel 4. 1** Rentang Nilai

<b>Rentang Skala</b>	<b>Kriteria</b>
1,00 – 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 – 3,39	Cukup/Sedang
3,40 – 4,19	Baik/Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

**Sumber:** Olah data peneliti, 2023

### **3.7.2 Uji Kualitas Data**

#### **3.7.2.1 Uji Validitas**

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menentukan apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur dengan akurat dan tepat apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan validitas suatu kuesioner, harus dipastikan bahwa pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konstruk atau variabel yang ingin diukur (Maghfur & Urip, 2022).

#### **3.7.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk dalam penelitian. Suatu kuesioner dapat dianggap *reliabel* atau andal jika jawaban seseorang pada pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Nilai reliabilitas variabel dapat ditentukan dengan menggunakan nilai alpha *Cronbach's Alpha* (Maghfur & Urip, 2022).

### **3.7.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah sebuah alat uji yang digunakan dalam analisis statistik untuk menentukan apakah sebuah sampel data memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi, uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah

variabel independen yang digunakan dalam model memiliki distribusi normal atau tidak (Prayosa & Suwitho, 2022).

### 3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu teknik yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar dua atau lebih variabel bebas pada model regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari model regresi (Prayosa & Suwitho, 2022).

### 3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Homoskedastisitas terjadi ketika varian dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya tetap sama. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengalami Heteroskedastisitas (Maghfur & Urip, 2022).

## 3.7.4 Uji Pengaruh

### 3.7.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Tujuannya adalah untuk memprediksi nilai dari variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang telah ditentukan sebelumnya (Trinaldi & Djawoto, 2022). Adapun persamaan yang dilakukan:

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

**Rumus 3.1** Analisis Linier Berganda

**Sumber :** (Sugiyono, 2021)

Dimana:

- Y = Variabel terikat  
a = Constant  
b = Koefisien regresi  
x = Variabel bebas  
e = Variable pengganggu

#### **3.7.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa besar variabilitas dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabilitas dari satu atau lebih variabel bebas dalam model regresi linier. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 dan 1, yang menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Maghfur & Urip, 2022).

### **3.8 Uji Hipotesis**

#### **3.8.1 Uji Hipotesis Secara Parsial – Uji T**

Uji t atau uji secara parsial adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t dilakukan dengan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ambang signifikansi 0,05. Uji ini berguna untuk mengidentifikasi variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi (Trinaldi & Djawoto, 2022).

#### **3.8.2 Uji Hipotesis Secara Simultan – Uji F**

Uji f atau uji secara parsial adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji f dilakukan dengan perbandingan antara

f hitung dengan f tabel dengan ambang signifikansi 0,05. Uji ini berguna untuk mengidentifikasi variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model regresi (Trinaldi & Djawoto, 2022)