

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN DISPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
*AMERIND BIO-CLINIC (ABC) LABORATORIUM***

SKRIPSI

OLEH :

MONICA CRISTIN

20200500026

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN DISPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
*AMERIND BIO-CLINIC (ABC) LABORATORIUM***

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar

Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Buddhi Dharma Tangerang

Jenjang Pendidikan Strata

OLEH :

MONICA CRISTIN

20200500026



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Monica Cristin
NIM : 20200500026
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

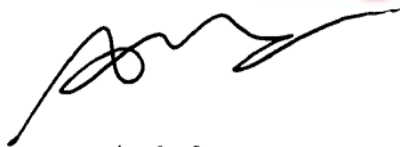
Tangerang, 2 April 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Andy S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Monica Cristin

NIM : 20200500026

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

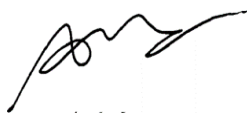
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 23 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andy, S.E., M.M
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

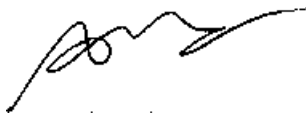
Nama Mahasiswa : Monica Cristin
NIM : 2020500026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 23 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Andy, S.E., M.M.
NIDN : 0427068101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 04100676

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Monica Cristin
NIM : 20200500026
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Amerind Bio-Clinic (ABC) Laboratorium.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat
“**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, tanggal 24
Agustus 2024.

**Nama
Penguji**

Tanda Tangan

Ketua
Penguji : **Sonny Santosa, S.E., M.M.**
NIDN : 0428108409

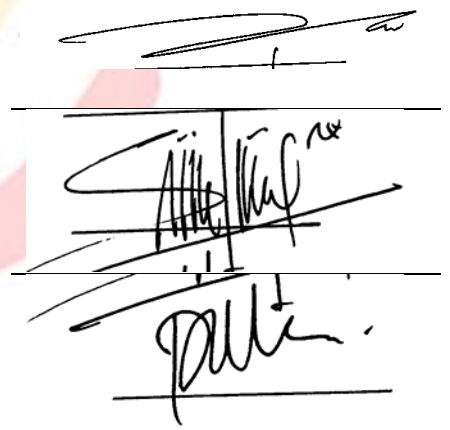
Penguji I : **Suhendar Janamarta, S.E., M.M.**
NIDN : 0405068001

Penguji II : **Puti Lenggo Ginny, S.T., M.B.A.**
NIDN : 0406118803

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan orginal penelitian ini saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tidak dapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan di catumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi, atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang terbukti dengan keasliannya.
5. Pernyataan saat ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya telah peroleh karena karya tulis ini. Serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Tangerang, 10 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan



Monica Cristin

NIM 2020050026

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh,

NIM : 20200500026

Nama Mahasiswa : Monica Cristin

Jenjang Studi : Strata 1 (S1)

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul **“Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Amerind Bio-Clinic Laboratorium.”**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak untuk menyimpan, mengalih media atau format, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain nya untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya Ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 05 Agustus 2024

Penulis,



(Monica Cristin)

PENGARUH MOTIVASI, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AMERIND BIO-CLINIC LABORATORIUM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 75 orang atau responden yang tidak lain ialah seluruh staf karyawan di *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 25 dan penulis melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, bahwa motivasi dengan nilai T_{hitung} sebesar 7,161 dimana nilai T_{hitung} 7,161 > T_{tabel} 1,99346 serta dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana $0.000 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan penelitian (H_1) terbukti. Beban Kerja nilai T_{hitung} sebesar 2,167 dimana nilai T_{hitung} 2,167 > T_{tabel} 1,99346 serta dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana $0.00 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Beban Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan penelitian (H_2) terbukti dan Disiplin Kerja nilai T_{hitung} sebesar 7,274 dimana nilai T_{hitung} 7,274 > T_{tabel} 1,99346 serta dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana $0.00 < 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan hipotesis ketiga yang diajukan penelitian (H_3) terbukti. Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan pada nilai F_{hitung} yaitu sebesar 31,088 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai hitung F_{hitung} 31,088 > F_{tabel} 2,73 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji F simultan maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan ini mengungkap adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel Motivasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium.

**Kata Kunci : Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan**

INFLUENCE OF MOTIVATION, WORKLOAD AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT AMERIND BIO-CLINIC LABORATORY

ABSTRACT

This study aims to find out the Influence of Motivation, Workload, and Work Discipline on Employee Performance at Amerind Bio-Clinic Laboratory. The method used in this study is a quantitative method, namely by spreading a questionnaire totaling 75 people or a respondent who is none other than all staff at the Amerind Bio-Clinic Laboratory. The results of the data processing using SPSS 25 and the authors conducted Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Retribution, Correlation Coefficient, Determination Coefficient, T Test and F Test.

Based on the results of the hypothesis test that has been carried out, that the motivation of the T value is calculated at 7.161 where the T value is calculated at 7.161 > the T_{table} is 1.99346 and with a significant value of 0.00 where $0.000 < 0.05$ so that it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected in the sense that Motivation (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). based on the first hypothesis proposed by the research (H1) is proven. The Workload of the T value is calculated at 2.167 where the T value is calculated at 2.167 > the T_{table} is 1.99346 and with a significant value of 0.00 where $0.00 < 0.05$ so that it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected in the sense that the Workload (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). based on the second hypothesis proposed by the research (H2) and Work Discipline the T value is calculated at 7.274 where the T value is calculated at 7.274 > the T_{table} is 1.99346 and with a significant value of 0.00 where $0.00 < 0.05$ so that it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected in the sense that Work Discipline (X3) has a significant effect on Employee Performance (Y). based on the third hypothesis proposed by the research (H3) is proven. The Effect of Motivation, Workload, and Work Discipline on Employee Performance Based on the F value of 31.088 with a significance level of $0.000 \leq 0.05$. So it can be concluded that the value of the F_{count} is 31.088 > the F_{table} is 2.73 with a significance level of $0.000 < 0.05$. From the results of the F (simultaneous) test, it can be concluded that all independent variables consisting of Motivation (X1), Workload (X2), and Work Discipline (X3) have a simultaneous influence on Employee Performance (Y).

From the results of this research that has been carried out, it is revealed that there is a positive and significant relationship between the variables of Motivation, workload and work discipline on the performance of employees at the Amerind Bio-Clinic Laboratory.

Keywords: Motivation, Workload and Work Discipline on Performance

Employee

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunianya kepada penulis, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Salah satu syarat adalah skripsi. Telah dipenuhi oleh penulis untuk memenuhi sebagai dari persyaratan untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen (S.M). Sebagai mahasiswa program jurusan Manajemen Sumber Manusia di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma. Tugas akhir yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amerind Bio-Clinic (ABC) Laboratorium”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak lain. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasihnya yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Limajantini, S.E., M.M., B.K.P selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Andy, S.E. M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Ibu Lita selaku HRD yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan data mengenai *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium.
6. Seluruh Staf *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium yang telah membantu dalam pengumpulan data.
7. Mamah sama Papah dan keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Natalia sama Neli yang selalu menayakan gimana kuliah dan yang salu memberikan dukungan dalam mengerjakan skripsi ini.

9. Ivy Dewina Bethina, Yemima, Elisia, Cristin dan Aviva Cornita dan octa yang selalu membantu saat kesusahaan dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Kak Ester yang selalu membantu dan memberikan dukungan untuk mengerjakan skripsi ini.
11. Andre yang selalu membantu dan memberikan dukungan untuk mengerjakan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman penulis pada Leony, Lena, Clarisa, Yosi, Theo Jovan, dan teman Gb choir yang selalu memberikan dukungan untuk semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
13. Makasih untuk diri sendiri saya yang sudah kuat dalam mengerjakan skripsi ini.

Penulis hanya dapat mendoakan semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan berkat dan anugerahnya kepada semua orang yang telah membantu dalam menyusun skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini akan bermanfaat bagi pihak-pihak yang relevan, terutama teman dan peneliti yang lain, sebagai sumber pengetahuan dan referensi, serta untuk *Amerind Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium sebagai sumber informasi untuk kemajuan dan kemajuan perusahaan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterampilan, pengetahuan, waktu yang terbatas, dan kerendahan hati. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa yang akan datang.

Tangerang 10 Juli 2024

Penulis

Monica Cristin

NIM : 20200500026

DAFTAR ISI

HALAMAN

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL v

DAFTAR LAMPIRAN x

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Gambaran Umum Teori	11
1. Pengertian Manajemen.....	11
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	17
4. Motivasi	18
5. Beban kerja	22
6. Disiplin Kerja.....	25
7. Kinerja Karyawan	29
B. Penelitian Terdahulu.....	31
C. Kerangka Pemikiran	38
D. Perumusan Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Gambaran Umum Perusahaan.....	40

1. Sejarah Perusahaan	40
2. Visi dan Misi.....	41
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	42
4. Uraian Kerja.....	43
C. Objek Penelitian.....	48
D. Jenis dan Sumber Data	48
E. Populasi Dan Sampel.....	50
F. Teknik Pengumpulan Data	51
1. Teknik pengumpulan data primer	51
2. Teknik pengumpulan data sekunder	51
G. Operasional Variabel Penelitian	52
H. Teknik Analisa Data	56
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
2. Analisis Data Model Statistik	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	61
4. Uji Hipotesis	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	66
B. Deskripsi Variabel Penelitian	70
1. Uji Frekuensi Variabel Motivasi (X1)	70

2. Uji Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)	80
3. Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X3).....	90
4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	100
C. Analisis Hasil Penelitian.....	110
D. Uji Asumsi Klasik	120
1. Uji Normalitas.....	120
2. Uji Multikolineritas.....	122
3. Uji Heteroskedastisitas.....	124
E. Uji Model Statistik.....	125
1. Uji Korelasi Berganda.....	125
2. Analisis Regresi Linear Berganda	126
3. Uji Koefisien Determinan (R^2)	127
4. Koefisien Korelasi	128
F. Uji Hipotesis	129
1. Uji T (Parsial)	129
2. Uji F (Simultan)	132
G. Pembahasan Variabel.....	133
BAB V PENUTUP	134
A. Kesimpulan.....	134
B. Implikasi	135

C. Saran	136
DAFTAR PUSTAKA	137
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	141
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel III. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	53
Table IV. 1 Perincian Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	67
Table IV. 2 Perincian Responden Berdasarkan Umur	68
Table IV. 3 Perincian responden berdasarkan pendidikan.....	69
Table IV. 4 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 1	70
Table IV. 5 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 2	71
Table IV. 6 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 3	72
Table IV. 7 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 4	73
Table IV. 8 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 5	74
Table IV. 9 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 6	75
Table IV. 10 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 7	76
Table IV. 11 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 8	77
Table IV. 12 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 9	78
Table IV. 13 Tanggapan responden mengenai variabel X1 Pernyataan 10	79
Table IV. 14 Tanggapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan 1	80
Table IV. 15 Tanggapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan 2	81
Table IV. 16 Tanggapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan 3	82
Table IV. 17 Tanggapan responden mengenai Variabel X2 Pernyataan 4	83
Table IV. 18 Tanggapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan 5	84
Table IV. 19 Tanggapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan 6	85

Table IV. 20 Tangapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan 7	86
Table IV. 21 Tangapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan8	87
Table IV. 22 Tangapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan 9	88
Table IV. 23 Tangapan responden mengenai variabel X2 Pernyataan 9	89
Table IV. 24 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 1	90
Table IV. 25 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 2	91
Table IV. 26 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 3	92
Table IV. 27 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 4	93
Table IV. 28 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 5	94
Table IV. 29 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 6	95
Table IV. 30 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 7	96
Table IV. 31 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 8	97
Table IV. 32 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 9	98
Table IV. 33 Tangapan responden mengenai variabel X3 Pernyataan 10	99
Table IV. 34 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 1	100
Table IV. 35 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 2	101
Table IV. 36 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 3	102
Table IV. 37 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 4	103
Table IV. 38 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 5	104
Table IV. 39 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 6	105
Table IV. 40 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 7	106
Table IV. 41 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 8	107
Table IV. 42 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 9	108

Table IV. 43 Tangapan responden mengenai variabel Y Pernyataan 10	109
Table IV. 44 Tabel Case Processing Summary Motivasi	110
Table IV. 45 Hasil Uji Reabilitas Motivasi.....	111
Table IV. 46 Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi.....	112
Table IV. 47 Tabel Case Precrossing Summary Beban Kerja.....	113
Table IV. 48 Hasil Uji Reabilitas Beban Kerja.....	113
Table IV. 49 Tabel Uji Variabel Beban Kerja (X2).....	114
Table IV. 50 Tabel Case Processing Summaery Disiplin Kerja	115
Table IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	116
Table IV. 52 Tabel Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	117
Table IV. 53 Tabel Case Processing Summary Kinerja Karyawan Y	118
Table IV. 54 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karywan (Y).....	118
Table IV. 55 Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	119
Table IV. 56 Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	121
Table IV. 57 Tabel Coefficient Collinearity Statistics.....	122
Table IV. 58 Coefficients ^a	123
Table IV. 59 CORRELATIONS	125
Table IV. 60 Coefficients ^a	126
Table IV. 61 Model Summary	127
Table IV. 62 Variables Entered/Removed	128
Table IV. 63 Tabel Uji T Motivasi Terhadap Kinerja Karywan (Y)	129
Table IV. 64 Tabel Uji T Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	130
Table IV. 65 Tabel Uji T Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karywan (Y).....	131

Table IV. 66 ANOVA.....	132
-------------------------	-----



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar III. 1 Struktur Perusahaan.....	42
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normal P-Plot.....	120
Gambar IV. 2 Scatterplot	124



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner

Lampiran 2 Hasil Kusioner

Lampiran 3 Tabel R

Lampiran 4 Tabel T

Lampiran 5 Tabel F

Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, perusahaan harus terus mengembangkan dan meningkatkan keunggulan yang dimiliki agar mampu bersaing dan bertahan dengan perusahaan ataupun organisasi yang semakin banyak bermunculan dan berakibat pada timbulnya persaingan dalam dunia bisnis. Di balik pembuatan strategi diperlukan peran sumber daya manusia. Kinerja sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan karyawan. Pemilihan sumber daya manusia yang tepat dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, sehingga perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan karena kinerja sumber daya manusia merupakan faktor penting yang akan mewujudkan apa yang menjadi pencapaian tujuan perusahaan.

karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan merupakan aset penting yang harus dijaga dan diperlukan perhatian lebih dari perusahaan. Pentingnya kehadiran karyawan bagi kelancaran proses operasional suatu perusahaan. Peran aktif yang dilakukan karyawan sangat penting terutama dalam merancang strategi, sistem, proses, tujuan dan visi dan misi yang menjadi target perusahaan. Banyak kerumitan dan detail pekerjaan sehari-hari yang harus dikomunikasikan oleh karyawan dalam bisnis apa pun. Karyawan yang mampu menangani kekacauan dan menjunjung tinggi standar profesional yang ditetapkan

perusahaan akan berhasil pada posisinya. Ketika karyawan dalam keadaan tidak dapat memenuhi persyaratan perusahaan, maka perusahaan belum memberikan Motivasi adalah salah satu pendorong pemicu semangat bagi orang-orang yang membutuhkan faktor pendukung dari lingkungan sekitarnya, contohnya seperti motivasi dalam semangat yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dan ada pula motivasi semangat yang diberikan oleh orang-orang terdekat yang seperti orang tua, sahabat.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor pendukung yang sangat penting dalam menentukan kinerja dalam tenaga kerja yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi kerja dari individu tersebut. Motivasi juga adalah salah satu pendorong dan pemicu agar karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan sesuatu yang membuat perusahaan tempat karyawan berkerja lebih maju dan berkembang. Selain itu motivasi orang yang sering menjadi daya dorong seseorang untuk bergerak tidak selalu sama. Banyak diantara sumber daya manusia kesulitan untuk memberikan motivasi yang tepat untuk banyak orang. Pada dasarnya motivasi merupakan langkah-langkah untuk membuat seorang menjadi lebih bersemangat dan tidak mengalami stress dalam berkerja serta juga tidak merasakan tertekan pada dirinya sendiri atas apa yang dialaminya, motivasi yang baik dan benar juga dapat mempengaruhi kesehatan serta psikologi seseorang. Dengan memberi motivasi kepada karyawan di *Amerind Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium maka kinerja para karyawan akan semakin membaik untuk kedepanya dan akan menimbulkan

pengaruh yang lebih baik lagi juga untuk kedepannya bagi *Amerind Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium serta tidak hanya itu dengan memberi motivasi kepada karyawan yang kurang memiliki daya juang atau kurangnya motivasi dari rekan kerja dan juga dari atasan dalam berkerja, perusahaan juga akan mendapat pengaruh baik dari pemberian motivasi tersebut, diantaranya ialah perusahaan akan mendapatkan karyawan-karyawan yang daya juang atau motivasi dalam berkerja untuk memajukan perusahaan lebih tinggi lagi dari yang sebelumnya juga perusahaan dapat mengambil sisi positif dari dampak tersebut ialah semakin banyak karyawan di *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium yang termotivasi semakin baik juga pencapaian yang sebelumnya belum pernah dicapai oleh karyawan-karyawan di *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium.

Beberapa dari perusahaan yang masih saja memberikan beban kerja yang lebih besar yang didapatkan tidak sesuai. Pemberian beban yang diluar tugas karyawan juga disebut beban kerja karena sebagian besar dari karyawan merasa harus menyelesaikan tanggung jawab yang ditambah dengan tugas lainnya akan membuat karyawan stress akibat beban kerja yang berlebihan sehingga menurunkan motivasi dan semangat kerja yang mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan karyawan dengan target pekerjaan yang tidak terselesaikan. Beban kerja yang tinggi dapat sangat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif yang dimana dampak positif dalam beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan dedikasi karyawan karena karyawan merasa

penting dan kontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. Ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesetiaan karyawan. Dalam dampak negatif beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stress, kelelahan, dan kecemasan, yang dapat mengurangi kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa terbebani mungkin tidak dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja. dapat menunjukkan bahwa antara beban kerja dan kinerja karyawan ada korelasi yang dimana beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan tertekan dan tidak mampu mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, sedangkan beban kerja yang seimbang dapat membuat karyawan lebih baik karena karyawan merasa terhormat dan memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan dedikasi terhadap perusahaan. Untuk perusahaan harus menemukan keseimbangan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Ini dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, peningkatan kualitas hidup kerja, dan dukungan untuk mengatasi stress dan meningkatkan kesehatan karyawan. Dalam dukungan organisasi ada beberapa hal seperti budaya organisasi, sistem dukungan manajemen, dapat memengaruhi seberapa baik pekerja mengelola beban kerja karyawan dan tetap produktif. Stres dalam beban kerja mengalami kesejahteraan yang dimana karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan dapat mengalami stres fisik, emosional, dan mental yang berpotensi mengurangi kinerja karyawan dan dalam setiap karyawan memerlukan keseimbangan

kerja hidup karyawan yang sulit menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan yang berisiko mengalami kelelahan dan menurunkan kinerja karyawan. Dalam ketersediaan sumber daya manusia dengan efektif karyawan menyelesaikan tugas-tugas karyawan yang dapat dipengaruhi oleh seberapa banyak waktu, tenaga, dan sumber daya manusia lainnya yang karyawan miliki. Banyak perusahaan mempunyai strategi manajemen yang berpusat pada fleksibilitas, kesejahteraan karyawan, dan pengelolaan beban kerja yang bijaksana. Ini disebabkan oleh pentingnya menjaga keseimbangan antara kinerja yang baik dan beban kerja yang realistis.

Disiplin kerja, sebagai suatu sikap yang menghormati, menghargai patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dengan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila karyawan yang melanggar tugas, dan wewenang yang diberikan kepadanya. Masih ada karyawan yang tidak disiplin waktu yang diartikan sebagai sikap atau perilaku yang tidak mengekspresikan ketaatan pada jam kerja, meliputi kehadiran, dan kepatuhan karyawan selama jam kerja. Kinerja pada karyawan diharap mampu menaikkan hasil dari perusahaan sehingga dapat berkompetisi dengan perusahaan yang lain. Perusahaan dengan kinerja dan semangat yang tinggi dapat membantu mencapai tujuan karyawan. Hasil dengan tanya terhadap karyawan dengan penelitian dapat menemukan ketidakseimbangan dalam hal motivasi untuk melakukan pekerjaan pada ABC Laboratorium.

Peneliti dapat menemukan bahwa beberapa karyawan masih kurang disiplin kerja dalam absensi berkerja, seperti keterlambatan masuk kerja, izin, cuti, dan sakit. Selain itu peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan tetap tidak disiplin dalam hal berkerja, seperti karyawan yang sakit tidak memberi surat dokter ke perusahaan, telat, dan, mengobrol dengan sesama karyawan.

Pengaruh motivasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimiliki kedudukan yang sangat penting, dan strategis didalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan. Motivasi, beban kerja dan disiplin kerja sebagai penggerak perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya perusahaan diharapkan kinerja karyawan tercapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut penelitian tentang motivasi, beban kerja dan disiplin kerja ini disusun dengan judul skripsi **“Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amerid Bio-Clinic Laboratorium.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang terdapat beberapa masalah yang akan timbul, maka penulis mengidentifikasikan sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi kerja yang terdapat pada *Amerid Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium.
2. Meningkatnya beban kerja yang dialami oleh karyawan *Amerind Bio Clinic* (ABC) Laboratorium.
3. Kurangnya disiplin kerja yang terdapat pada *Amerind Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium.
4. Kurangnya Kinerja Karyawan yang terdapat pada *Amerind Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium.
5. Hubungan antara pengaruh motivasi, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di *Amerind Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium.
6. Bagaimana *Amerind Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium memberikan lingkungan kerja yang nyaman terhadap kinerja karyawan.
7. Interaksi karyawan satu sama lain kurang diperhatikan, menyebabkan kekurangan kekompakan di tempat kerja.
8. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di setiap pegawai pada *Amerind Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Amerid Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Amerid Bio-Clinic*?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Amerid Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada *Amerid Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium?

D. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, tujuan yang hendak diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Amerid Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium.
- b) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Amerid Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium.
- c) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan pada *Amerid Bio-Clinic* (ABC) Laboratorium.
- d) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, beban kerja, disiplin kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan di *Amerid Bio-clinic* (ABC) Laboratorium.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menyampaikan manfaat ialah :

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan lebih banyak pengalaman, wawasan serta gagasan dalam mengevaluasi dunia kerja. Dan diharapkan penelitian ini penulis bisa mengimplementasikan ilmu-ilmu mengenai sumber daya manusia yang selama ini sudah dipelajari selama perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa menambah teori-teori yang relevan di dalam organisasi atau Laboratorium serta memberikan referensi dan bahan bagi peneliti di laboratorium ABC untuk menjadi bahan pertimbangan, khususnya dalam kaitannya dengan pengembangan pengetahuan terkait upaya peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Motivasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab, sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Dalam bab pertama ini berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah,

tujuan penelitian, manfaat penelitian dan stematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab kedua ini berisikan gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab tiga ini berisikan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab empat ini berisikan deskripsi data hasil penelitian variabel indenpenden dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ke lima ini berisikan kesimpulan penelitian yang telah dilakukan dan saran yang akan berguna bagi perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen mencakup perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi terlebih dahulu. (Ginny & Andy, 2021) Manajemen juga mencakup ilmu dan praktik yang melibatkan strategi, proses, dan evaluasi semua jenis sumber daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Kusnawan, 2022) Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari manajemen. Namun organisasi juga harus mempertimbangkannya secara keseluruhan. Seseorang atau kelompok orang tertentu, yang biasanya disebut sebagai tim manajemen, menjalankan manajemen. Fungsi manajemen mencakup berbagai komponen dasar yang ada dalam proses manajemen.

Seiring perkembangan bidang manajemen dan ilmu pengetahuan, banyak ahli telah menambahkan bidang lain yang diakui dan membutuhkan keahlian khusus. Tujuan manajemen sangat berbeda dan tergantung pada kebutuhan organisasi. Tujuan manajemen dapat dipilah dipelajari berdasarkan berbagai faktor, seperti prioritas, waktu, dan lainnya. Salah satu fungsi manajemen adalah penyampaian

perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan tentang tugas dan fungsi kepada pejabat yang lantikan. (Kusnawan, 2017) Salah satu fungsi manajemen lainnya adalah pendorongan kegiatan, yang memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada bawahan untuk melakukan kegiatan dengan suka rela sesuai keinginan atasan.

Menurut (Janamarta et al., 2021) menyatakan bahwa :

Manajemen pekerjaan yang harus dilakukan secara profesional. Ciri-cirinya termasuk membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, mendapatkan status karena mencapai standar kinerja karyawan tertentu.

Menurut (Meiliani Yonathan & Janamarta, 2023) Menyatakan bahwa :

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dimana sumber daya digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini dapat ditarik dari beberapa pengertian manajemen tersebut.

Menurut (Suharto et al., 2021) Menyatakan bahwa :

Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.

Menurut (Tholok et al., 2023) Menyatakan bahwa:

Manajemen sangat dibutuhkan oleh semua organisasi yang dikerenakan tanpa manajemen, tanpa semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit.

Adapun tiga alasan utama yang diperlukan dalam manajemen :

1. Untuk pencapaian tujuan manajemen yang dibutuhkan dalam organisasi dan pribadi.
2. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen yang dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam suatu organisasi, seperti pemilik dan karyawan, pelanggan, konsumen, serikat kerja, masyarakat dan pemerintah.
3. Untuk pencapaian efisiensi dan efektivitas merupakan suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak nya cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas.

Mendefinisikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Didefinisikan ini mengandung sebagai arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan atau berarti dengan tidak melakukan tugas-tugas itu sendiri. (Parameswari et al., 2023)

Manajemen dapat didefinisikan sebagai bekerja dengan orang-orang yang untuk menentukan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*)

pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*). Manajemen merupakan ilmu pengetahuan juga dalam artian bahwa manajemen dapat memerlukan disiplin ilmu-ilmu pengetahuan lain dalam penerapannya.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, Anggraeni, et al., 2021) Manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai tindakan seperti rekrutmen seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan manajemen hubungan kerja. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan yang kompeten, termotivasi dan puas dengan pekerjaan karyawan.

Ada beberapa tugas penting dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia :

1. Rekrutmen dan seleksi merupakan proses mencari dan memilih orang terbaik untuk pekerjaan dalam organisasi.

2. Pelatihan dan pengembangan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk membantu mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan.
3. Penilaian kinerja adalah proses menilai apakah karyawan memenuhi standar kinerja yang diharapkan.
4. Kompensasi dan manfaat dalam menentukan gaji, bonus, dan manfaat lainnya untuk karyawan.
5. Manajemen hubungan kerja dalam menjaga hubungan antara karyawan dan organisasi, termasuk mengatasi konflik dan menjaga hubungan kerja yang baik.

Menurut (Pujiarti et al., 2021) Menyatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia yang didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata mata menjadi sumber daya bisnis.

Menurut (Wijaya & Kusnawan, 2021) Menyatakan Bahwa

MSDM ialah penerapan secara tepat dan efektif dalam suatu proses akuisi, pendayagunaan, pengembangan, dan pemeliharaan, personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan nya.

Menurut (Santosa & Sulistyawan, 2022) Menyatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan adanya pengakuan mengenai tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi tujuan organisasi dan penggunaan beberapa fungsi untuk kepastian bahwa sumber daya manusia tersebut dalam berjalan secara efektif dan adil bagi kepentingan bersama.

Menurut (Parameswari et al., 2020) menyatakan bahwa:

Sumber Daya Manusia ialah Faktor penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Ginny, Silaswara, et al., 2022) Menyatakan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah penggunaan pegawai secara organisasional untuk mendapatkan atau memelihara keunggulan kompetitif terhadap para pesaing.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan MSDM adalah pengolahan sumber daya manusia yang memberdayakan setiap individu dalam organisasi secara optimal agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam pengerjaannya untuk mencapai tujuan bersama.

Untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaannya, manajemen sumber daya manusia juga mencakup perencanaan sumber daya manusia yang dalam melibatkan perencanaan kebutuhan karyawan, perencanaan pengembangan karyawan, dan perencanaan penggantian karyawan. (Parameswari et al., 2022) Karena karyawan adalah aset paling berharga dari sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Organisasi dapat memastikan bahwa karyawannya merasa dihargai, termotivasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan dengan manajemen

yang efektif. Karena sebagian besar perusahaan mengalami penurunan umumnya karena karyawan terlalu fokus pada kegiatan operasional tanpa memperhatikan sumber daya manusia karyawan, semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan, semakin kompetitif perusahaan, semakin kompetitif perusahaan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ginny, Parameswari, et al., 2022) mengatakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

a. Pengembangan

Peningkatan adalah siklus untuk meningkatkan kemampuan khusus teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, yang disediakan harus sesuai dengan kebutuhan kerja saat ini dan masa depan.

b. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah gerakan untuk melatih fisik, mental dan keteguhan karyawan, sehingga karyawan dapat terus bekerja sama sampai dengan masa pensiun. Program kesejahteraan yang berpedoman pada konsisten dan eksternal serta didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan merupakan pemeliharaan yang baik.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

d. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, penetapan, kedudukan, pengarahan, dan pendaftaran untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk bekerja dengan tekun dan antusias. Ini memungkinkan karyawan bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan berkontribusi pada semua upaya untuk mencapai pemenuhan dan hasil terbaik. Diharapkan bahwa energi dan kegembiraan yang ada di antara karyawan akan berdampak positif pada keuntungan perusahaan. Sumber inspirasi dapat ditemukan di dalam jiwa seseorang. Kondisi tersebut menunjukkan sejauh mana keadaan batin Anda tercermin dalam tindakan yang Anda ambil di tempat kerja dan bagaimana tindakan tersebut membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut (Wicaksono et al., 2023) menyatakan bahwa:

Motivasi yang diberikan oleh seorang pekerja sangat berpengaruh terhadap seberapa bersemangat atau antusias

karyawan terhadap pekerjaannya, atau sebaliknya, seberapa tidak bersemangat atau antusias dia terhadap pekerjaannya.

Menurut (Hakim, 2023) menyatakan bahwa:

Motivasi adalah sesuatu yang dapat digunakan untuk memberikan hiburan kepada seseorang yang dapat membantu mereka menentukan sikap mereka terhadap suatu organisasi atau asosiasi.

Menurut (Fransisca & Parameswari, 2022) menyatakan bahwa:

Motivasi mendefinisikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Motivasi

1. Meningkatkan moral dan tingkat kepuasan karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Menjaga stabilitas karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja.
5. Menciptakan suasana kerja yang baik.
6. Menciptakan hubungan kerja yang baik.
7. Menumbuhkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap apa yang mereka lakukan.
9. Meningkatkan efektivitas penggunaan alat dan bahan baku.

c. Faktor-faktor motivasi

Menurut teori milik Saydam dalam Kadarisman dalam buku milik (Andy, 2021) faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Faktor Internal

- a) Kematangan pribadi.
- b) Tingkat pendidikan.
- c) [Keinginan dan harapan pribadi.
- d) Kebutuhan.
- e) Kepuasan kerja.

2. Faktor External

- a) Kondisi lingkungan kerja.
- b) Kompensasi yang memadai.
- c) Supervisi yang baik.
- d) Ada jaminan karir.
- e) Status dan tanggung jawab.
- f) Peraturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi

Menurut (Hasibuan dan Munasib, 2020) ditulis dalam bukunya yang berjudul Pengaruh Kepimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ada 10 indikator dalam motivasi yaitu :

1. Kerja keras
 2. Ambisius
 3. *Planning* (merencanakan)
 4. Jabatan
 5. Orientasi dalam bekerja
 6. Usaha untuk maju
 7. Bersungguh-sungguh dalam bekerja
 8. Tekanan
 9. Pemilihan Rekan dalam berkerja
 10. Pemanfaatan waktu
- e. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Bukhari & Pasaribu, 2019)

Mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang muncul dalam diri seseorang, baik dari dalam maupun dari luar dirinya sendiri, untuk melakukan tugas dengan semangat. Serta juga dalam motivasi sangat banyak kaitannya dengan kinerja diantaranya ialah dengan motivasi karyawan yang berkerja yang akan lebih giat dalam menyelesaikan semua pekerjaanya dengan benar dan tepat pada waktunya.

5. Beban kerja

a. Pengertian beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, sebab beban kerja salah satu yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk dapat menyebabkan karyawan mengalami beban kerja dan keterbatasan waktu yang singkat.

Menurut (Santosa et al., 2019) menyatakan bahwa :

Dengan melakukan pengukuran kapasitas kerja, perusahaan dapat mengetahui jumlah karyawan yang sebenarnya diperlukan untuk mencapai targetnya.

Menurut Muslim yang dikutip oleh (Christiandi, 2022) menyatakan bahwa :

Beban kerja didefinisikan sebagai kewajiban atau tugas yang diberikan oleh perusahaan serta yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam jangka waktu tertentu.

Kekurangan karyawan dapat menyebabkan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman yang dikutip oleh (Henani, 2018) banyak faktor lingkungan yang berbeda yang mampu mempengaruhi ikatan beban kerja dalam kapasitas kegiatan :

dalam beban kerja yang berasal dari faktor eksternal mencakup:

1. Kewajiban (tugas) : lokasi kerja, uraian ruang kerja tempat kerja, lokasi area kerja, tindakan kerja, dan tanggung jawab yang di ambil alih. Kewajiban yang bertabiat psikologis, di sisi lain mencakup tanggung jawab, kerumitan pekerjaan, kemarahan karyawan, dan tingkat dalam kesulitan kerja.
2. Bagian kegiatan mencakup sistem kegiatan, shift kerja, durasi kerja dan seterusnya.
3. Daerah aktivitas tempat kerja bisa mendapatkan keuntungan dari berbagai penghargaan industri dan dapat memberikan bonus, bagian dari kegiatan intelektual.

c. Jenis-jenis Beban Kerja

Ada beberapa jenis beban kerja yang dibagi menjadi dua macam yaitu :

1. Beban kuantitatif yaitu individu yang mengalami stres pekerjaan karena melakukan banyak hal di tempat kerja karyawan yang dikenal sebagai beban kuantitatif. Dalam desakan waktu berubah menjadi unsur lain yang dimiliki dampak kuantitatif. Dalam beberapa situasi, tekanan waktu

tersebut menyebabkan banyak kesalahan pekerjaan yang akhirnya menyebabkan gangguan kesehatan pada individu, maka ini menunjukkan beban kerja berlebihan.

2. Beban kualitatif adalah ketika seorang karyawan yang diminta untuk melakukan lebih dari kemampuan seorang dan pada batasan dalam kasus tertentu, beban kerja yang menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan pekerjaan menurunkan kinerja karyawan.

d. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Suci R. Mar'ih Keoesmowidjojo, (Muslim, 2021) diantaranya :

1. Penggunaan Waktu Kerja :

Dengan mengikuti standar prosuder operasi (SOP) perusahaan, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan dalam setiap tugas pekerjaan yang sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Ini karena sangat penting bahwa penggunaan waktu kerja tersebut dengan sesuai dengan standar. Sebaliknya jika penggunaan waktu yang tidak sesuai dengan produser standar operasional (SOP) yang tidak konsisten dalam pelaksanaanya atau bahkan jika perusahaan tersebut tidak memiliki SOP dalam wwaktu kerja yang diberikan kepada karyawan biasanya berlebihan atau sangat sempit.

2. Target yang harus dicapai

Beban kerja yang didapat oleh tiap karyawan tentunya dapat dipengaruhi oleh terget kerja yang ditetapkan oleh perusahaan yang pastinya harus dicapai oleh perusahaan yang dapat memberikan beban kerja yang cukup tinggi tanpa mempertimbangkan dalam jangka waktu yang ada dan yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik terhadap karyawan.

3. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah dengan cara perusahaan dapat melihat pekerjaan karyawan dalam hal ini adanya butuh dukungan oleh (standard operating procedure) SOP yang sudah berlaku.

6. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang menunjukan sebagai kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan standar sosial.

Disiplin kerja menurut malayu S.P. Hasibuan yang dikutip (Marcelrino & Andy, 2023) menyatakan bahwa :

Kedisiplinan adalah pemahaman dan keinginan dalam seseorang untuk mengikuti semua aturan yang ada di perusahaan dan mengikuti standar sosial yang ada di perusahaan.

Menurut (Silaswara et al., 2018) menyatakan bahwa :

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut (Sugandha et al., 2022) menyatakan bahwa :

Disiplin ialah sebuah sikap yang saling menghormati, menghargai satu, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, dan tidak membantah untuk menerima sanksi-sanksinya yang sudah ditentukan oleh perusahaan, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan seseorang karyawan dalam ketaatan dalam bekerja melalui norma dan standar perusahaan atau organisasi yang berlaku.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Liviana Hakim yang dikutip oleh (Andy, 2023) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya yaitu :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan

6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukuman
9. Faktor loyalitas
10. Faktor budaya organisasi

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Selda Militri Br Surbakti, dalam (Andy, 2021) buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, Menyatakan Bahwa :

Tujuan utama kedisiplinan adalah untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengikuti aturan yang dibuat oleh perusahaan.

Menurut (Andy, 2021) menyatakan bahwa :

Buku yang berjudul Manajemen Sumber daya Manusia menyatakan bahwa terdapat dua tujuan dalam tindakan kedisiplinan yaitu :

1. Tujuan disiplin preventif yang mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan menjaga kesehatan karyawan sendiri.
2. Tujuan disiplin korektif untuk membuat karyawan jera dan meningkatkan moral karyawan sehingga karyawan tidak melakukan hal yang sama lagi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan menurut Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh (Silaswara, Parameswari, Kusnawan, Hernawan, et al., 2021) yaitu :

1. Tujuan dalam kemampuan karena tujuan perusahaan harus jelas dan setiap pekerja harus ditempatkan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Teladan pemimpin karena kedisiplinan karyawan yang akan dipengaruhi oleh pemimpin yang baik.
3. Balas jasa karena karyawan akan menjadi puas dan setia kepada perusahaan dengan kompensasi yang baik
4. Keadilan karena keadilan yang diterapkan oleh perusahaan akan membuat karyawan akan merasa nyaman saat berkerja ditempat perusahaan karyawan berkerja.
5. Pengawasan melekat, atau (waskat) karena pelaksanaan waskat yang efektif akan meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan.

6. Sanksi karena penerapan sanksi merupakan bagian penting dari menjaga kedisiplinan staf.
7. Ketegasan karena pemimpin yang tegas dapat memastikan bahwa karyawan tetap disiplin.
8. Hubungan manusia karena kedisiplinan akan meningkat dalam suasana kerja yang nyaman terjalin dengan hubungan yang baik antar karyawan.

7. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah jumlah dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Menurut (Andy, 2021) menyatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan yang secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugasnya.

Menurut (Andy, 2021) menyatakan bahwa:

Kinerja adalah keyakinan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap kinerjanya di tempat kerja berdasarkan kinerjanya oleh perusahaan.

Menurut (Wibowo & Mustofa, 2018) menyatakan bahwa

Dapat kemungkinan bahwa kinerja adalah hasil yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan yang secara kuantitas dan kualitas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan yang sangat mempengaruhi dalam suatu organisasi atau bisnis terhadap dalam suatu perusahaan. Menurut (Andy, 2021) ada beberapa komponen yang memengaruhi kinerja :

1. Kemampuan dan keahlian adalah faktor kunci untuk kinerja yang lebih baik.
2. Kepribadian dan karakter pegawai
3. Motivasi kerja
4. Budaya organisasi
5. Kepuasan kerja
6. Lingkungan kerja
7. Komitmen
8. Loyalitas

c. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Marcelrino yang dikutip oleh (Andy, 2021) menyatakan : Penilaian kinerja yang berfungsi menjadi tempat wadah penyimpanan informasi yang membuat

dan menerapkan dalam keputusan seperti menaikkan posisi serta pemindahan karyawan, kenaikan gaji dan kontrak kerja berakhir.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Marcelrino yang dikutip oleh (Budiyanto & wikan 2020) ada lima indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Menurut Setiawan dalam (Ronal & Hotlin, 2019) ada lima Indikator kinerja yaitu :

1. Waktu penyelesaian pekerjaan
2. Jam kerja
3. Kehadiran
4. Kedisiplinan
5. Prestasi

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber daya Manusia. Adapun beberapa referensi jurnal yang diambil sebagai bahan penelitian di rangkum dalam Tabel II.1.

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1.	Budiyanto & Wikan (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha.	1. Dari hasil uji F diketahui disiplin kerja, motivasi, stres kerja, dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha. 2. dari hasil uji T diketahui disiplin kerja secara Parsial Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha, Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha, Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
2.	Alvian Wijaya (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Spinmill Indah Industry	Analisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry, menunjukkan bahwa nilai perhitungan <i>thitung</i> beban kerja lebih besar <i>ttabel</i> yaitu $11,394 > 1,659$, sehingga <i>H₀</i> ditolak dan <i>H_a</i> diterima. Begitu juga dengan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dimana nilai perhitungan <i>thitung</i> motivasi lebih besar <i>ttabel</i> atau $5,432 > 1,659$, sehingga <i>H₀</i> ditolak dan <i>H_a</i> diterima. Demikian pula untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Spinmill Indah Industry, dengan ditunjukan nilai <i>thitung</i> lingkungan kerja lebih besar <i>ttabel</i> atau $3,089 > 1,659$, maka <i>H₀</i> ditolak dan <i>H_a</i> diterima.

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			Selain itu pengaruh bersama-sama dari beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Spinmill Indah Indsutry, juga menunjukkan nilai perhitungan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $278,429 > 2,69$. Dengan tingkat signifikansinya dengan angka $0,000 < 0,05$. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
3.	Eliana (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Supreme Power	Analisis regresi linier seringkali variabel (X1), (X2) dan (X3) simultan dan berpengaruh positif terhadap (Y). Nilai konstanta persamaan regresi menunjukkan bahwa jika faktor-faktor tersebut diabaikan maka skor kinerja pegawai sebesar 1,536. Hasil uji F memperlihatkan variabel-variabel

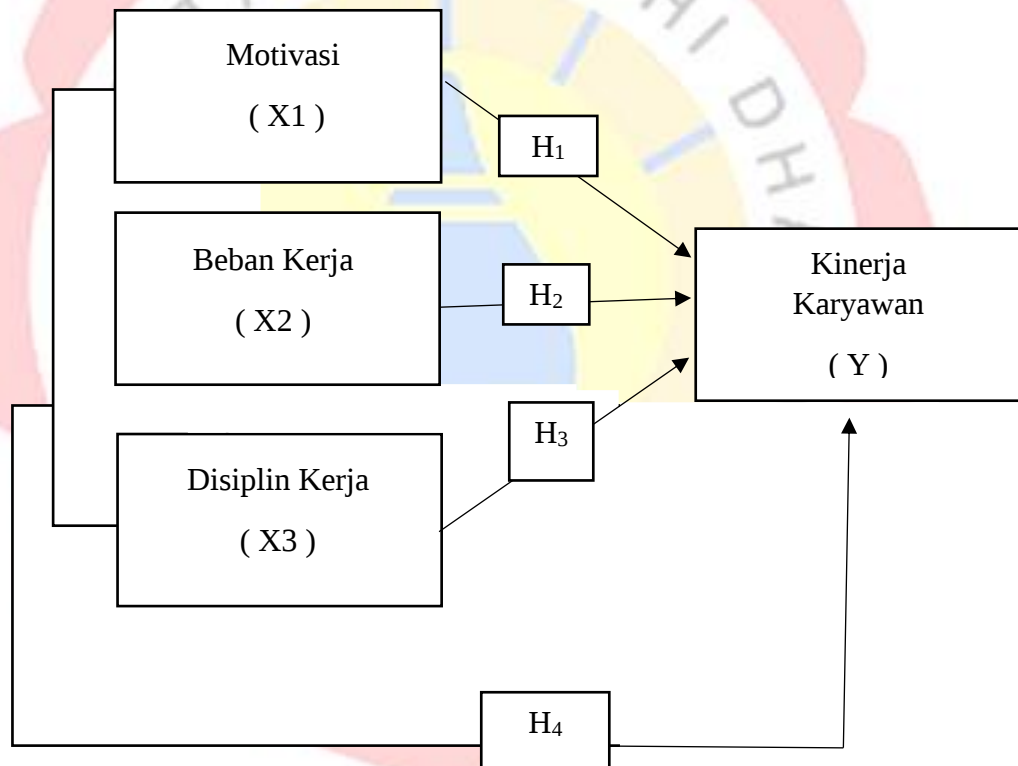
No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			tersebut simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, nilai F terhitung melebihi nilai F tabel. Hasil uji t parsial variabel independen mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai t hitung melebihi nilai kritis dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, motivasi dan disiplin kerja menjelaskan kurang lebih 70,8 % variasi kinerja karyawan. Sisanya 29,2% diterangkan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
4.	Vania Setyawan (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher	untuk mengumpulkan data menggunakan data primer yang didapatkan penulis melalui kuesioner yangdisebarkan kepada 107 responden.Berdasarkan uji koefisien

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
		Teknik Internasional	determinasi, dihasilkan bahwa nilai R Square senilai 0,590 atau 59% yang dapat dijelaskan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Karyawan 59% sedangkan pada hasil uji F yang telah dilakukan, didapatkan hasil nilai Fhitung 49,413 > F tabel 2,69 dengan taraf nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ Hasil Uji F (uji simultan) menandakan bahwa seluruh variabel independen Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) karyawan pada PT Teknik Asher International.

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
5.	Kelvinlie (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Citra Properti	Hasil dari analisis data yang telah dilakukan, didapat hasil regresi linear berganda $Y = 4.969 + 0,014X_1 + 0,570X_2 + 0,288X_3$, hasil koefisien korelasi (R) disiplin kerja sebesar 0,454, motivasi sebesar 0,622, dan kepemimpinan sebesar 0,504. Pada uji t diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 5,049, motivasi sebesar 7,874, dan kepemimpinan sebesar 5,783, dengan t_{tabel} sebesar 1,984. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari uji F didapatkan hasil F_{hitung} sebesar $27,580 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

No.	Nama Peneliti	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
			kinerja karyawan pada PT Anugerah Citra Properti.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II. 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X₁ : Motivasi

X₂ : Beban Kerja

X₃ : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah gagasan untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan.

Hipotesis merupakan pernyataan sementara atau yang paling mungkin yang masih dicari dari kebenarannya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H2 : Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Diduga bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X1), Beban Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3), terhadap kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis-jenis metode penelitian dan penggolongan tujuannya, penelitian ini menggunakan penelitian dan pengembangan (R&D). Studi dan pengembangan adalah jenis dari penelitian dimana tujuan dari penelitian adalah untuk mengembangkan dan memvalidasi dari teori yang sudah ada.

Berdasarkan jenisnya skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif.

1. Menurut (Sugiyono, 2018) dalam jurnal menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistik. Penelitian kualitatif menggunakan seni dan data lapangan.
2. Penelitian kualitatif berfokus pada seni, dan hasilnya lebih berkaitan dengan interpretasi data lapangan.

B. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

Laboratorium Amerind Bio-Clinic sudah berdiri sejak 25 Februari dengan Tahun 1991 oleh sekelompok ilmuwan yang berdedikasi dan para pakar bisnis yang dengan keahlian dan pengalaman unik mereka berkerjasama di bidang laboratorium klinik dengan kemampuan teknis dan perencanaan bisnis. bertaraf internasional, telah memperoleh

Akreditasi ISO 15189:2012 dari Komite Akreditasi Nasional (KAN), dikenal sebagai pusat rujukan pemeriksaan laboratorium di Indonesia. Setelah beberapa tahun Laboratorium ABC berkembang dengan pesat dan menjadi bagian dalam perhimpunan Medikasi Indonesia dan telah memberikan pelayanan yang bermutu tinggi di bidang kedokteran dan uji diagnostik. Laboratorium ABC telah dikenal sebagai “Pusat Rujukan Pemeriksaan Laboratorium di Indonesia”.

Laboratorium Amerind Bio-Clinic (ABC) menyediakan berbagai jenis pemeriksaan laboratorium, meliputi dengan pemeriksaan rutin hingga pemeriksaan berteknologi tinggi seperti PCR. Yang berjalan JL. Raya perjuangan kedoya center blok A5 Kebon Jeruk Jakarta Barat dan juga saat ini juga ada cabang di Graha Mas dan Bintaro.

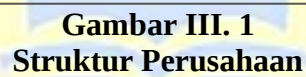
2. Visi dan Misi

Visi : Menjadi Laboratorium klinik yang berkualitas terpercaya dan inovatif.

Misi : Mengutamakan kepuasan pelanggan dan pelayanan prima.

Menyediakan dan mengembangkan layanan pemeriksaan sesuai standar mutu dan perkembangan ilmu kedokteran yang didukung oleh SDM yang kompeten dan peralatan mutakhir.

STRUKTUR ORGANISASI LABORATORIUM ABC



4. Uraian Kerja

A. Direktur

1. Pemimpin perusahaan menetapkan dengan mengeluarkan kebijakan yang ada diperusahaan
2. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian
3. Dapat memastikan keberadaan dan kecukupan sumber keuangan
4. Menyetujui anggaran tahunan yang ditetapkan oleh perusahaan
5. Memberikan laporan kepada pemegang saham tentang kinerja perusahaan yang ditetapkan

B. General Manager/ Kepala Bagian administrasi

1. Membuat keputusan, kebijakan dan perencanaan yang ditetapkan oleh perusahaan
2. Mengelola operasional dan menetapkan standar perusahaan dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan
3. Mengawasi manajer tingkat bahwa untuk memastikan tanggung jawabnya di perusahaan
4. Melakukan penilaian kinerja pegawai dengan teratur untuk meningkatkan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan
5. Mengawasi perekrutan dan pelatihan karyawan

C. Penanggung jawab Lab Patologi Anatomi (PA)

1. Mengecek jumlah dan keadaan peralatan laboratorium yang kurang
2. Membuat laporan tertulis setiap bulan untuk atasan untuk mendapatkan informasi tentang kegiatan yang ada di laboratorium
3. Mengawasi karyawan yang berkerja terhadap bawahan dengan melakukan mentoring
4. Mengatur pembelian fasilitas dan perlengkapan kantor yang kurang barang

D. Manajer Teknis

1. Mengawasi peralatan laboratorium
2. Mengatur ketersediaan data yang sudah ada
3. Mengawasi pembelian fasilitas dan perlengkapan kantor untuk memastiatkn apakah beroperasi dengan efektif

E. Manajer lab

1. Mengawasi peralatan laboratorium untuk dapat memastikan keadaan dengan baik dan sesuai dengan standar yang ditetapkan
2. Mengawasi kinerja karyawan terhadap bawahan untuk dapat dilihat bawah karyawan melakukan kerjanya dengan efektif

Asisten manajer lab

1. Koordinasi kegiatan harian
2. Manajemen inventaris yang bertanggung jawab atas persediaan peralatan dan penyimpanan
3. Penanganan data untuk menyusun laporan

F. Asisten Manajer R&D

1. Mencari berbagai informasi secara intensif
2. Menerima dan meriset yang sesuai dengan permintaan kosumen dan karyawan
3. Melakukan pemantauan Trend dan teknologi baru untuk pengembangan produk atau proses

Staf R&D

1. Melakukan kolaborasi tim untuk memberikan ide
2. Membuat laporan dokumentasi secara teratur
3. Komunikasi secara efektif dan memberikan inovasi, kreativitas

G. Manajer Operasional

1. Melakukan manajemen persediaan pada laboratorium
2. Penanganan masalah pada operasional untuk mencari solusi yang efektif
3. Perencanaan anggaran untuk laboratorium

Penyelia IT

1. Memastikan sitem jaringan terhadap operasional laboratorium
2. Memastikan data sudah ke backup pada penyimpanan sistem
3. Melakukan pantauan sistem teknologi baru

Asisten Penyelia kurir & supir

1. Mengkoordinasi pengiriman dan pengambilan
2. Melakukan penyusunan rute pengiriman
3. Melakukan penyusunan jadwal yang sudah dibuat

H. Manajer Keuangan dan pembukuan

1. Melakukan laporan dan pertanggung jawab kepada direktur
2. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, pembayaran yang wajib
3. Merencanakan penyusunan anggaran laporan perusahaan secara efektif dan efisien
4. Merencanakan dan mengontrol arus kas perusahaan

Staf pembukuan

1. Memberikan laporan serta pertanggung jawaban terhadap manajer keuangan dan pembukuan
2. Melakukan pengendalian keuangan dengan menyusun rencana kas serta membuat analisa dan laporan keuangan secara periodik.

I. Manajer marketing

1. Membuat kosep dan kebijakan dalam bidang marketing
2. Mengawasi pelaksanaan rencana marketing
3. Memberikan laporan kepada direktur
4. Mengatur dan mengarahkan staf marketing

Staf marketing

1. Membuat administrasi penjualan
2. Memeriksa sales order
3. Melakukan follow up terhadap karyawan untuk mengenai kesiapan barang

J. Manajer Mutu

1. Meyusun laporan rutin laboratorium ke direktur
2. Menyusun prosedur operasi standar (SOP)
3. Melakukan pemantauan kinerja karyawan agar berkualitas

Staf Mutu/ Service Excellent

1. Melakukan penyusunan standar layanan
2. Menerimaan dan pengelolaan keluhan
3. Melakukan analisis data layanan dan memberikan inovasi terhadap layanan

C. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sasaran yang akan menjadi penelitian ini guna untuk mendapatkan jawaban dan pembahasan dari permasalahan yang terjadi. Objek penelitian ini dilakukan di *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium yang berlokasi di Graha Mas, Jl. Perjuangan No.18 Blok C, Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

a. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung dari responden yang diperoleh melalui dalam hasil wawancara dan penyebaran kuesioner yang dibagikan, lalu mengobservasi langsung pada objek yang dituju. Pada penelitian ini data yang didapat ialah bersumber dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Amerind Bio-clinic (ABC) Laboratorium.

b. Data Sekunder

Data skunder yakni data yang didapat dari buku dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Dan data tersebut bisa didapat secara langsung atau melalui prataras atau lewat media online .

c. Kuesioner

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa : Kuesioner merupakan pernyataan yang disampaikan kepada responden dalam bentuk tertulis, diarahkan pada daftar pernyataan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang dipakai pada penelitian ini ada 2 yaitu :

1) Sumber Data Primer

Sumber data primer yang didapatkan atau diperoleh langsung pada objek penelitian di *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium berdasarkan hasil wawancara langsung dan penyebaran kuesioner kepada karyawan *Amerind Bio-Clinic* Laboratorium.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh dari buku-buku sebagai acuan referensi dan sumber-sumber lain yang berkaitan dan berhubungan langsung dengan variabel yang diteliti.

E. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2023) mengemukakan bahwa :

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas: objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada Amerind Bio-Clinic Laboratorium dengan sebanyak 75 karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023b) menyatakan bahwa :

“Sampel adalah bagian dari jumlah yang memiliki sifat-sifatnya oleh populasi.”

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling didasari atas kelompok menjadi 2 diantaranya probability sampling & non-probability sampling. Dari penelitian ini, peneliti mempergunakan metode non-probability sampling, lalu sampel yang dipergunakan yakni sampling jenuh.

Menurut (Sugiyono, 2018) meyatakan :

“sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel yang dimana jumlah seluruh anggota populasi yang dijadikan sampel semua.”

Bagian dari populasi yang diambil dan digunakan sebagai sampel. Sampel dari penelitian ini merupakan karyawan staf yang

ada di laboratorium ABC. Pada penelitian ini merupakan karyawan yang ada di laboratorium ABC dan dijadikan sebagai sampel sebanyak 75 karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka menyusun skripsi dengan mengumpulkan data yang akurat, maka penulis untuk mengumpulkan data dilakukan dengan beberapa teknik sebagai berikut :

1. Teknik pengumpulan data primer

Menurut Sugiyono dalam Jurnal (Hartono, 2021) menyatakan

a) Survei

Survei adalah jenis penelitian yang mengumpulkan sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alatnya untuk pengumpulan data penting.

b) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan langsung di lapangan pada objek penelitian. Dalam hal ini pengaruh motivasi, beban kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Amerind Bio-Clinic (ABC) Laboratorium.

2. Teknik pengumpulan data sekunder

Dalam kajian penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan dari berbagai buku referensi dan temuan hasil penelitian terdahulu.

G. Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sinambela, 2021) menyatakan : salah satu karakteristik, nilai, atau sifat dari sebuah objek, orang, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu diantara satu dan yang lainnya yang telah ditentukan oleh peneliti disebut sebagai variabel. Untuk menemukan, mempelajari, dan mengambil kesimpulan dari informasi yang terkait denganya.

Berdasarkan judul penelitian ini terdapat 3 variabel didalam penelitian ini yaitu Motivasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel ini dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Variabel bebas

Variabel bebas ini merupakan variabel yang menjadi penyebab suatu perubahan atau munculnya variabel terikat.

2. Variabel terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi sebuah terjadinya akibat dengan adanya variabel bebas.

Tahap operasionalisasi adalah tahap penerjemahan dalam konsep yang masih variabel, indikator, definisi operasional. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi merupakan variabel bebas pertama (X1)
2. Beban Kerja merupakan variabel bebas kedua (X2)
3. Disiplin Kerja merupakan variabel bebas ketiga (X3)

4. Kinerja Karyawan merupakan variabel terikat (Y)

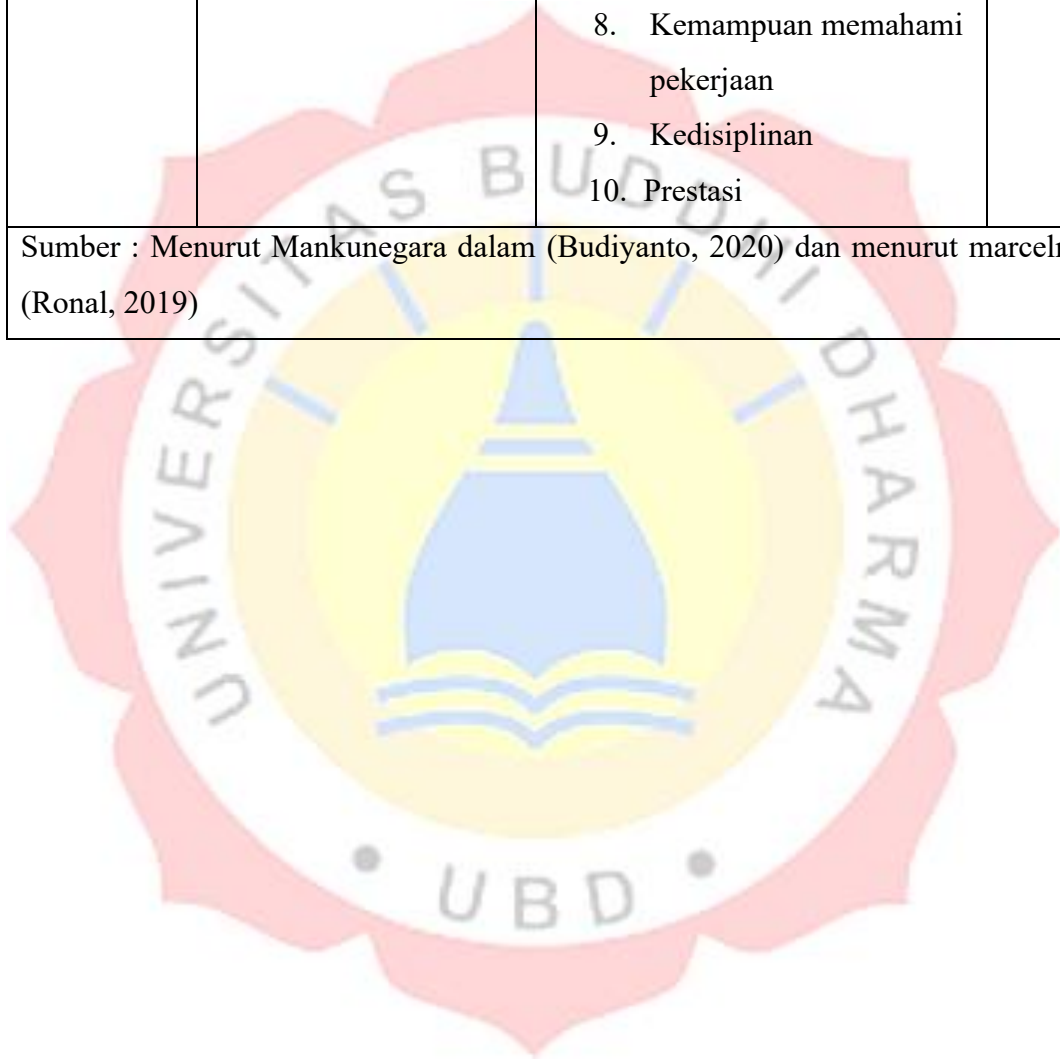
Operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam bentuk tabel dibawah ini. Adapun variabel dan indikatornya sebagai berikut :

Tabel III. 1
Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SKALA
Motivasi (X1)	1. Cita-cita yang tinggi 2. Orientasi tugas/sasaran 3. Usaha untuk maju 4. Ketekunan	1. Kerja keras 2. Ambisius 3. Planning (merencanakan) 4. Jabatan 5. Orientasi tugas 6. Usaha untuk maju 7. Bersungguh-sungguh 8. Tekanan 9. Pemilihan rekan kerja 10. Pemanfaatkan	Ordinal
Sumber : Pengaruh Kepimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Hasibuan, 2020)			
Beban Kerja (X2)	a. Faktor Internal	1. Pekerjaan yang banyak dan berlebihan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. <i>Double Job</i>	Ordinal

	b. Faktor eksternal	5. Kurangnya kerjasama 6. Tugas/ pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki 7. Konflik antar pribadi atau antar kelompok 8. Frustrasi 9. Kurangnya umpan balik atas pekerjaan yang sudah dilakukan 10. Sistem Pemeriksaan yang berlebihan	
Sumber : (Mahawati, 2021), Suci R. Mar'ih Koesmowidjoj, dalam (Muslim, 2021)			
Disiplin Kerja (X3)	1. Kegiatan 2. Kesadaran 3. Peraturan 4. Standar	1. Tujuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi 7. Ketegasan 8. Hubungan 9. Absensi 10. Keterlambatan	Ordinal
Sumber : Sumber Daya Manusia (Andy, 2021)			
Kinerja karyawan (Y)	1. Hasil 2. Kemampuan	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif	Ordinal

		5. Kerja sama 6. Kemampuan menyelesaikan pekerja 7. Kamampuan menggunakan sumber daya manusia 8. Kemampuan memahami pekerjaan 9. Kedisiplinan 10. Prestasi	
Sumber : Menurut Mankunegara dalam (Budiyanto, 2020) dan menurut marcelrino (Ronal, 2019)			



H. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis/diolah melalui program statistical product and service sulation (SPSS25).

1. Uji Validatas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan alat ukur yang menunjukan tingkat valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dengan pre-test untuk mengetahui hasil dari setiap pernyataan yang disajikan (kuesioner), yang dapat digunakan sebagai pedoman terhadap keadaan sebenarnya dari responden, dan menyempurnakan kusioner dalam mengambil sampel. Setiap pernyataan akan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 sehingga apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dinyatakan tidak valid. Rumusan yang digunakan dalam uji validasi ini ialah korelasi product moment yaitu dengan rumus :

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

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah sampel

x : Skor pada subyek item n.

Y : Skor total subyek.

$\sum X$: Jumlah skor dalam variabel X.

$\sum Y$: Jumlah skor dalam variabel Y.

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor X.

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor Y.

$\sum XY$: Jumlah skor perkalian X dan Y.

b. Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah suatu otak ukur yang konsisten terhadap instrument. Kusioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban atas pertanyaan konsisten atau stabil. Reabilitas instrument dapat diterima jika nilai Alpha > 60. Ini memiliki arti bahwa instrument dapat digunakan sebagai bentuk pengumpulan data yang handal. Uji reabilitas dapat dilakukan dengan metode cronbach alpha menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_n : Reliabilitas Instrument

K : Banyaknya butir pertanyaan

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

σ_t^2 : Varian total

2. Analisis Data Model Statistik

a. Analisis Regresi linear berganda

Analisis Regresi linier hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) dan satu variabel dependen (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif, dan memprediksi nilai variabel terkait ketika nilai variabel bebas mengalami peningkatan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan analisis Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Karyawan

a : Konstanta

$\beta_1 X_1$: Koefisien regresi X_1 (Motivasi)

$\beta_2 X_2$: Koefisien regresi X_2 (Beban Kerja)

$\beta_3 X_3$: Koefisien X_3 (Disiplin Kerja)

e : Standar error

b. Analisis Korelasi Berganda

Regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dan hubungan anatar dua atau lebih variabel bebas dan variabel terkait. Untuk membuat prediksi menggunakan regresi, data harus tersedia untuk setiap variabel. Selain itu dari data tersebut peneliti harus dapat menemukan persamaan melalui perhitungan, dengan rumus regresi berganda sebagai berikut :

$$R_{y.x_1.x_2} = \sqrt{\frac{(r_{yx_1})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2 \cdot (r_{yx_1}) \cdot (r_{yx_2}) \cdot (r_{x_1.x_2})}{1 - (r_{x_1.x_2})^2}}$$

Besarnya koefisien korelasi antar variabel dapat diinterpretasikan dengan menggunakan lima indikator.

- 1) 0,00 s/d 0,199 = Sangat rendah
- 2) 0,20 s/d 0,399 = Rendah
- 3) 0,40 s/d 0,599 = Sedang
- 4) 0,60 s/d 0,799 = Kuat
- 5) 0,80 s/d 1.00 = Sangat kuat

c. Uji koefisien determinasi R^2

Koefisiensi determinasi merupakan yang dimana nilai menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisiensi nagelkerk's R Square dapat diinterpretasikan dan hampir mirip seperti nilai R Square dalam model regresi linier (Sugiyono, 2018).

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

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

R : Koefisien Korelasi

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis klasik menentukan apakah data memenuhi kriteria pengujian hipotesis klasik, khususnya apakah data berdistribusi normal, apakah data dalam model regresi bersifat multikolinear, autokorelasi, atau heteroskedastis. Perlu dilakukan pengujian beberapa asumsi klasik sebelum uji hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terkait, atau keduanya berdistribusi normal atau tidak normal dalam model regresi dengan menggunakan normal P-P *plot of regression standardized residual* atau dengan uji *one sample kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS bahwa data dianggap normal jika titik-titiknya tersebar dan berada di antara diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi berkorelasi sempurna atau hampir sempurna. Jika terdapat koneksi disebut masalah multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independennya. Namun jika variabel-

variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel tersebut dikatakan non-ortogonal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan (VIF) dan nilai toleransi. Nilai $VIF < 10 > 0,10$ menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Penyebaran data dengan kondisi berikut dapat digunakan untuk menentukan terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi :

1. Heteroskedastisitas terjadi pada model regresi jika terdapat pola tertentu, misalnya terdapat titik-titik yang membentuk pola teratur tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka dalam model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a) Uji T (Uji parsial)

Uji atau persial dipakai guna mengetahui hubungan korelasi R yang diterima memiliki arti atau tidak. Dan juga guna mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Oleh karena itu perlu dilakukan uji hipotesis bahwa $H_0 = 0$ atau tidak ada signifikan, sedangkan $H_1 \neq 0$ atau mempunyai arti signifikan. Rumus untuk menguji hipotesis sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Pengujian hipotesis

r : Koefisien kolerasi

r^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : P = 0$ (Tidak ada hubungan antara x dan y)

$H_\alpha : P > 0$ (Ada hubungan positif antara x dan y)

$H_\alpha : P < 0$ (Ada hubungan negatif antara x dan y)

$H_\alpha : P \neq 0$ (Ada hubungan antara x dan y)

Tolak ukur untuk menguji hipotesis nol (H_0) adalah sebagai berikut :

a) Jika nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Uji F (Uji secara Simultan)

Uji f dilakukan guna menguji apakah semua variabel independen dan variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terkait. Rumus guna menguji f sebagai berikut :

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

Keterangan :

F_H : F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

R^2 : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

N : Jumlah anggota sampel

Setelah mendapatkan nilai F_{hitung} , kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar 0,5 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau 5% derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F_{tabel} .

Terdapat kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan)
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima (variabel independen secara simultan/ bersama-sama terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan).