

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN KEBERSIHAN PT. SIDO MUNCUL SEMARANG

**Oleh :
Nurhadi**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

ABSTRAK

Prestasi kerja merupakan pencapaian atas tugas yang diberikan atasan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh prestasi kerja semua karyawannya. Penelitian ini mengukur factor motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja dalam melihat pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sido Muncul bagian kebersihan, karena faktor-faktor tersebut menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan prestasi kerja secara berkelanjutan. Metode penelitian meliputi jenis penelitian asosiatif, dan lokasi penelitian di PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 181 orang karyawan pada bagian kebersihan. Sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada didalam populasi sehingga simulasi sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 64 responden. Hasil penelitian menunjukan motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT Sido Muncul bagian kebersihan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, prestasi kerja karyawan

ABSTRACT

. Job performance is determined by the tasks assigned to employees, because the company is approved by the work performance of all its employees. This study measures the motivational, leadership and work discipline factors in seeing their effect on employee performance in the PT Sido Muncul hygiene section, because the factors that are important considerations for finding solutions to improve work performance are supported. Research methods in the type of associative research, and research locations in PT Industri Jamu and Pharmacy Sido Muncul Tbk. The population in this study proved 181 employees in the cleaning department. Samples were randomly carried out without regard to strata in the sample are samples used in the study were 64 respondents. The results of the study addressed the motivation, leadership and work discipline and partial support for the work performance of the employees of PT Sido Muncul cleaning.

Keywords: work motivation, leadership, work discipline, employee work performance.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keadaan ekonomi dunia yang krisis berdampak pada bisnis yang berkembang. Setiap perusahaan memiliki berbagai macam program penting untuk dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka sebuah perusahaan dipandang perlu dapat mengatur dan mendaya gunakannya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik. Untuk itu PT Sido Muncul selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2014) yaitu kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Anoraga (2009) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, kepemimpinan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial. Dalam penelitian ini menggunakan 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Motivasi kerja bagi karyawan dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena menjadi salah satu penentu dalam keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan. Dalam sebuah perusahaan bukan hanya karyawan saja yang penting, pemimpinnya pun juga harus berkompeten, mampu dan trampil dalam mengarahkan pekerjaannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan kebersihan PT. Sido Muncul Semarang.

B. Landasan Teori

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Kepemimpinan

Yukl (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

3. Disiplin Kerja

Sutrisno (2016), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

4. Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014) prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

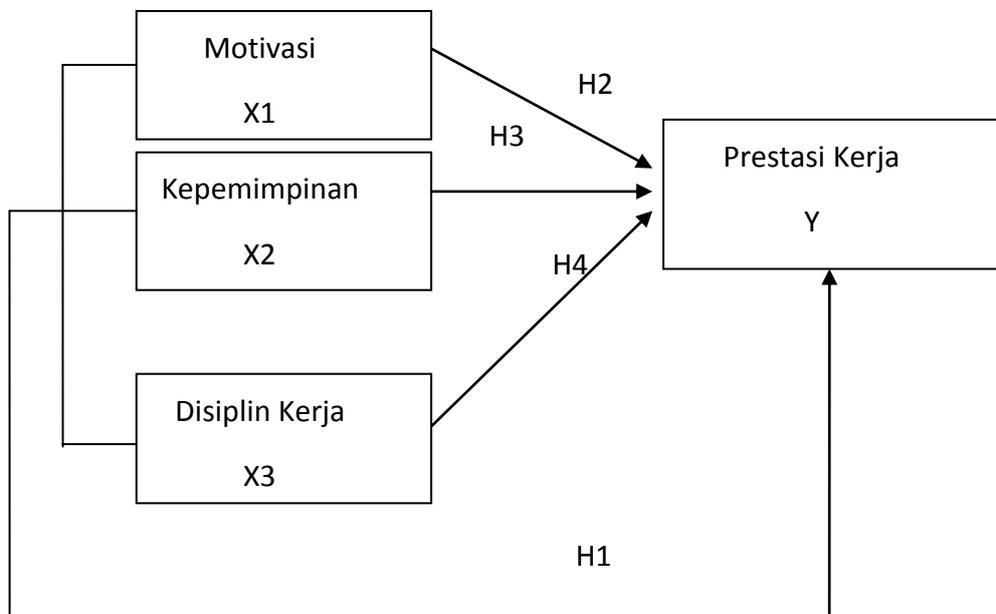
C. Peneliti Terdahulu

Judah Ayu Permata sari dkk (2015) menulis mengenai Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT BPR Gunung Ringgit Malang. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

Teguh Afrianto dkk (2014) menulis mengenai Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen pegawai Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT JASA RAHARJA (Persero) cabang Bangka Belitung. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi, disiplin kerja dan Komitmen pegawai secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT JASA RAHARJA (Persero) cabang Bangka Belitung.

Afrinaldy Rustam menulis mengenai Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Petugas Kebersihan Dinas Pasar Kabupaten Kampar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Petugas Kebersihan Dinas Pasar Kabupaten Kampar.

Kerangka Konsep Penelitian



Keterangan :

Y = variabel dependen Prestasi kerja karyawan

X1 = variabel independen Motivasi

X2 = variabel independen Kepemimpinan

X3 = variabel independen Disiplin kerja

D. Metode Penelitian

1. Jenis

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Menurut sugiyono (2012) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan yang lain. Sedangkan karakteristik penelitian ini bersifat replikasi, sehingga hasil uji hipotesis harus didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya,

yang diulang dengan kondisi lain yang kurang lebih sama. Penelitian ini dilakukan di PT Sido Muncul bagian kebersihan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Soegiyono (2014). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan dengan populasi 181 karyawan. Sample adalah bagian kecil dari suatu populasi. Besarnya sample dalam penelitian pada pendekatan rumus Slovin, anggota sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini sebanyak 64 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

a. Studi Kepustakaan

Yaitu mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan PT. Sido Muncul Semarang.

b. Kuesioner (angket)

Yaitu cara memperoleh data dengan teknik mengajukan pertanyaan/ Pernyataan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

Peneliti menggunakan skala likert sebagai skala ukur untuk mengukur pendapat dan persepsi para responden. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pernyataan (Ghozali, 2011).

4. Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas.

a. Variabel Bebas (*Independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel bebas, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan (Y).

5. Metode Analisis

a. Uji Validitas

Yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara cepat (Sudarmanto, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

c. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel X terhadap Y (Ghozali, 2011). Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis linier berganda.

d. Uji Determinasi

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja) yang dapat diterangkan oleh variabel terikat (Prestasi kerja).

e. Uji Hipotesis

- 1) Uji hipotesis t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat.
- 2) Uji Hipotesis F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Tabel 1 Uji Validitas

variabel	r hitung	r table	Sign Hitung	Sign α	Keterangan
motiv 1	0,811	0,632	0,004	0,05	valid
motiv 2	0,635	0,632	0,048	0,05	valid
motiv 3	0,635	0,632	0,048	0,05	valid
motiv 4	0,941	0,632	0,000	0,05	valid
motiv 5	0,635	0,632	0,048	0,05	valid
motiv 6	0,941	0,632	0,000	0,05	valid
motiv 7	0,869	0,632	0,001	0,05	valid
motiv 8	0,784	0,632	0,007	0,05	valid
motiv 9	0,742	0,632	0,014	0,05	valid
motiv 10	0,842	0,632	0,004	0,05	valid
kepem 1	0,805	0,632	0,005	0,05	valid
kepem 2	0,650	0,632	0,042	0,05	valid
kepem 3	0,857	0,632	0,02	0,05	valid
kepem 4	0,692	0,632	0,027	0,05	valid
kepem 5	0,860	0,632	0,01	0,05	valid
kepem 6	0,809	0,632	0,005	0,05	valid
kepem 7	0,857	0,632	0,002	0,05	valid
kepem 8	0,846	0,632	0,002	0,05	valid
kepem 9	0,857	0,632	0,002	0,05	valid
kepem 10	0,805	0,632	0,005	0,05	valid
disp 1	0,733	0,632	0,016	0,05	valid
disp 2	0,779	0,632	0,008	0,05	valid
disp 3	0,823	0,632	0,003	0,05	valid
disp 4	0,932	0,632	0,000	0,05	valid
disp 5	0,672	0,632	0,033	0,05	valid
disp 6	0,768	0,632	0,009	0,05	valid
disp 7	0,732	0,632	0,000	0,05	valid
disp 8	0,713	0,632	0,021	0,05	valid
disp 9	0,713	0,632	0,021	0,05	valid
disp 10	0,672	0,632	0,033	0,05	valid
prest 1	0,871	0,632	0,001	0,05	valid
prest 2	0,805	0,632	0,005	0,05	valid
prest 3	0,910	0,632	0,000	0,05	valid
prest 4	0,753	0,632	0,012	0,05	valid
prest 5	0,910	0,632	0,000	0,05	valid
prest 6	0,768	0,632	0,009	0,05	valid
prest 7	0,883	0,632	0,001	0,05	valid
prest 8	0,717	0,632	0,020	0,05	valid
prest 9	0,711	0,632	0,021	0,05	valid
prest 10	0,648	0,632	0,043	0,05	valid

Sumber : hasil olah data tahun 2019

Pada tabel 1 tampak bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan hitung $<$ signifikan α dengan taraf signifikan 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian.

2. Tabel 2 Uji Reliabilitas

variabel	Nilai koefisien Reliabilitas	Standar Cronbach Alpha	keterangan
Motivasi	0,928	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,939	0,60	Reliabel
Disiplin	0,926	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja	0,936	0,60	Reliabel

Sumber : hasil olah data tahun 2019

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas dengan jawaban 10 responden memiliki nilai koefisien diantara 0,926 – 0,939 yang berarti diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel bebas (Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja) dan variabel terikat (Prestasi kerja) menunjukkan hasil yang reliabel.

3. Tabel 3 Uji Korelasi Sederhana

Variabel	Pearson Correlation	sig. (2-tailed)	N
Motivasi	0,490	0,000	64
Kepemimpinan	0,491	0,000	64
Disiplin Kerja	0,507	0,000	64
Prestasi Kerja	1		64

Sumber : hasil olah data tahun 2019

Tabel 3 menunjukkan masing-masing nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara variabel motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja (X) dengan prestasi kerja (Y) karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan.

Tabel 4 Korelasi Berganda

R	0,638
R Square	0,407
Adjusted R Square	0,377
Adjusted R Square	2,27229

Sumber : hasil olah data tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 4 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,638 dengan nilai interpretasi nilai koefisien sebesar antara 0,60 s.d. 0,70. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang kuat untuk mempengaruhi antara variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul di bagian kebersihan.

4. Uji Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

1) Motivasi

Dari hasil analisis Regresi sederhana variabel Motivasi maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,002 + 0,617X_1$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,617 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian jika motivasi kerja semakin baik maka prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan akan meningkat. Artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan akan meningkat sebesar 0,617 satuan.

2) Kepemimpinan

Dari hasil analisis Regresi sederhana variabel Kepemimpinan maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,502 + 0,629X_2$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,629 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian jika motivasi kerja semakin baik maka prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan akan meningkat. Artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan akan meningkat sebesar 0,629 satuan.

3) Disiplin Kerja

Dari hasil analisis Regresi sederhana variabel Disiplin Kerja maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 20,140 + 0,533X_3$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,533 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Dengan demikian jika kedisiplinan kerja semakin baik maka prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan akan meningkat. Artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan akan meningkat sebesar 0,533 satuan.

b. Regresi Linier Berganda

Diperoleh persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel motivasi (X_1), variabel kepemimpinan (X_2) dan variabel disiplin kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,130 + 0,312X_1 + 0,345X_2 + 0,317X_3$$

Maka persamaan di atas dapat disimpulkan :

- 1) Jika variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) bernilai tetap (0) maka prestasi kerja karyawan (Y) akan bernilai 1,130 menunjukkan bahwa jika semua variabel meningkat akan diikuti peningkatan prestasi kerja karyawan, dan jika variabel mengalami perubahan maka nilai prestasi kerja karyawan akan mengalami perubahan mengikuti besar kecilnya perubahan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai 0,312. Artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar

0,312 dengan asumsi nilai kepemimpinan dan disiplin kerja tetap. Menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan akan mengikuti.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai 0,345. Artinya jika kepemimpinan mengalami perubahan satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,345 dengan asumsi nilai motivasi dan disiplin kerja tetap. Menunjukkan bahwa jika kepemimpinan mengalami perubahan prestasi kerja juga akan mengikuti mengalami perubahan sesuai besar kecilnya perubahan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai 0,317. Artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,317 dengan asumsi nilai motivasi dan kepemimpinan tetap. Menunjukkan bahwa, jika disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan akan mengikuti.

5. Tabel 5 Uji Determinasi

R	0,638
R Square	0,407
Adjusted R Square	0,377
Adjusted R Square	2,27229

Sumber : hasil olah data tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungannya adalah sebesar 0,377. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 37,7% dimana sisanya yaitu sebesar 63,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti kompetensi kerja, kompensasi kerja, ataupun lingkungan kerja dan lain-lain.

6. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

1) Motivasi

Nilai t_{hitung} (2,145) > dari pada t_{tabel} (2,000) dan tingkat sign. sebesar 0,036. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

2) Kepemimpinan

Nilai t_{hitung} (2,373) > dari pada t_{tabel} (2,000) dan tingkat sign. sebesar 0,021. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

3) Disiplin Kerja

Nilai t_{hitung} (2,671) > dari pada t_{tabel} (2,000) dan tingkat sign. sebesar 0,010. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel

disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

b. Uji F

Nilai F_{hitung} (13,714) > dari F_{table} (3,150) dan $sign. (0,000) < sign \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

7. Pembahasan

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel motivasi (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncu Tbk bagian kebersihan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel kepemimpinan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncu Tbk bagian kebersihan.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncu Tbk bagian kebersihan.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncu Tbk bagian kebersihan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncu Tbk bagian kebersihan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan prestasi kerja karyawan (Y) PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncu bagian kebersihan.
- b. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($Adj. R^2$) adalah sebesar 0,377. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 37,7% selebihnya 62,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran, yaitu :

- 1.) Untuk lebih meningkatkan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan bagian kebersihan diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kebutuhan dasar dari para karyawan misalnya saja dengan menambah jam istirahat dan menyediakan makan siang bagi karyawan sehingga karyawan tidak perlu mencari makan siang ke luar.
- 2.) Untuk lebih meningkatkan pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan bagian kebersihan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap metode yang digunakan oleh pemimpin dalam memberikan tugas dan pengawasan kepada bawahan, sehingga karyawan dapat merasa percaya diri dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan.
- 3.) Untuk lebih meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan bagian kebersihan diharapkan perusahaan dapat memberikan kebijakan – kebijakan yang lebih jelas kepada karyawan agar karyawan mau mentaati peraturan tersebut.
- 4.) Atas keterbatasan penelitian ini, bagi peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang lebih berkontribusi lagi yang masih berkaitan langsung dengan prestasi kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Afrianto, T., Candra, S., & Wargianto. 2017. *Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT JASA RAHARJA (Persero) Cabang Bangka Belitung*.
- Afrinaldy Rustam. 2016. *Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Petugas Kebersihan Dinas Pasar Kabupaten Kampar*.
- Agustiani, H . 2014. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Rafika Aditama.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. 2011. *Hukum Perbankan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hamidi. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Judah ,A P, Mochammad, A M & Yuniadi, M. 2016. *Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Gunung Ringgit Malang*.
- Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Graffindo Persada.
- Kouzes, Ponser. 2013. *Kredibilitas*. Jakarta: Profesional Books.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyana. 2014. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasir, M. 2014. *Metode Penelitian*. Cetakan Kesepuluh. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-16. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Yulk. 2014. *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi ke 7*. Jakarta: Indeks Sumber Jurna