

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk adalah perusahaan jamu tradisional dan farmasi dengan menggunakan mesin-mesin mutakhir. berawal pada tahun 1940 di Yogyakarta, yang dikelola oleh Ny. Rahkmat Sulistio, PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk yang semula berupa industri rumahan ini secara perlahan berkembang menjadi perusahaan besar dan terkenal seperti sekarang ini.

Pada 11 November 2000, PT. Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul kembali meresmikan pabrik baru di Ungaran yang lebih luas dan modern. Peresmian dilakukan oleh Menteri Kesehatan waktu itu, dan pada saat itu pula PT. Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul memperoleh 2 penghargaan sekaligus, yakni Cara Pembuatan Obat Tradisional yang Baik (CPOTB) dan Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) setara dengan farmasi, dan sertifikat inilah yang menjadikan PT. Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul sebagai salah satu pabrik jamu berstandar farmasi. Lokasi pabrik terdiri dari bangunan pabrik seluas 7 hektare, lahan Agrowisata 1,5 hektare, dan sisanya menjadi kawasan pendukung lingkungan pabrik.

PT. Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul didukung lebih dari 3.400 karyawan dengan tingkat pendidikan bervariasi dan ditempatkan sesuai keahlian, kemampuan dan kapasitasnya masing-masing. PT. Industri Jamu

Dan Farmasi Sido Muncul juga memiliki tenaga ahli dari berbagai disiplin ilmu, seperti biologi, ekonomi, farmasi, kedokteran, pertanian, hukum, teknologi, pangan, teknik kimia, teknik elektro dll.

2. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase %
Pria	17	26
Wanita	47	74
Jumlah	64	100

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh data berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 17 orang atau 26% persen berjenis laki-laki sedangkan 47 orang atau 74% berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut diketahui bahwa karyawan perempuan lebih dominan dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase %
18-25 Tahun	9	14
26-35 Tahun	34	53
36-45 Tahun	16	25
46-55 Tahun	5	8
Jumlah	64	100

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat responden yang berusia 18 s.d. 25 tahun sebanyak 9 orang, usia 26 s.d. 35 tahun sebanyak 34 orang, usia 36 s.d. 45 tahun sebanyak 16 orang, dan responden yang berumur 46 s.d 55 tahun sebanyak 5 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan berusia antara 26 s.d. 35 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan adalah berusia sedang atau berusia muda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Presentase %
SD	5	8
SMP	24	38
SMA	35	54
Jumlah	64	100

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan yang berpendidikan SMA sebanyak 35 orang, berpendidikan SMP sebanyak 24 orang, dan yang berpendidikan SD

sebanyak 5 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan menengah atas sudah mulai mendominasi karyawan kebersihan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan	Responden	Presentase %
Kawin	53	82
Belum Kawin	11	18
Jumlah	64	100

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh data berdasarkan status perkawinan yaitu sebanyak 11 orang atau 18% persen berstatus belum kawin sedangkan 53 orang atau 82% berstatus sudah kawin. Dari data tersebut diketahui bahwa karyawan yang berstatus kawin lebih dominan dibandingkan dengan karyawan yang berstatus belum kawin.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Responden	Presentase %
< 2 Tahun	3	4
3-6 Tahun	24	37
7-10 Tahun	20	31
> 10 Tahun	17	28
Jumlah	64	100

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh data berdasarkan masa kerja terlihat sebanyak 3 orang atau 4% bermasa kerja < 2 tahun, 24 orang atau 37% bermasa kerja 3-6 tahun, 20 orang atau 31% bermasa kerja 7-10

tahun, dan 17 orang atau 28% bermasa kerja > 10 tahun. Responden masa kerja PT Sido Muncul bagian kebersihan yang paling dominan adalah 24 orang karyawan dengan masa kerja 3-6 tahun.

3. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi (X1)

Tanggapan responden tentang variabel motivasi (X1) dalam penelitian ini rata-rata 40% responden menyatakan sangat setuju, 58% responden menyatakan setuju, dan 2% responden menyatakan kurang setuju terhadap 10 pernyataan questioner yang diajukan.

b. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepemimpinan (X2)

Tanggapan responden tentang variabel kepemimpinan (X2) dalam penelitian ini rata-rata 25% responden menyatakan sangat setuju, 73% responden menyatakan setuju, dan 2% responden menyatakan kurang setuju terhadap 10 pernyataan questioner yang diajukan.

c. Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tanggapan responden tentang variabel disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini rata-rata 32% responden menyatakan sangat setuju, 66% responden menyatakan setuju, dan 2% responden menyatakan kurang setuju terhadap 10 pernyataan questioner yang diajukan. dalam penelitian ini rata-rata 65,6% responden menyatakan setuju terhadap 10 pernyataan questioner yang diajukan.

d. Tanggapan Responden Tentang Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tanggapan responden tentang variabel prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini rata-rata 31% responden menyatakan sangat setuju, 68%

responden menyatakan setuju, dan 1% responden menyatakan kurang setuju terhadap 10 pernyataan questioner yang diajukan.

4. Hasil Analisis Data

a. Analisa Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan pengujian hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

1) Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu variabel terikat) apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya sama yaitu rasio atau interval dan distribusi normal. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi (X1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3) secara parsial dengan prestasi kerja karyawan (Y) PT. Sido Muncul bagian kebersihan. Hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Motivasi	Kepemimpinan	Disiplin	Prestasi_Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,430**	,419**	,490**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	64	64	64	64
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,430**	1	,379**	,491**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000
	N	64	64	64	64
Disiplin	Pearson Correlation	,419**	,379**	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,001	,002		,000
	N	64	64	64	64
Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	,490**	,491**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	64	64	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

a) Hubungan Variabel Motivasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,490 menunjukkan ada hubungan yang cukup untuk mempengaruhi dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan prestasi kerja (Y) karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan.

b) Hubungan Variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,491 menunjukkan ada hubungan yang cukup untuk mempengaruhi dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X2) dengan prestasi kerja (Y) karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan.

c) Hubungan Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,507 menunjukkan ada hubungan yang cukup untuk mempengaruhi dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara variabel disiplin kerja (X3) dengan prestasi kerja (Y) karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan.

2) Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih, di mana sekurang kurangnya dua variabel bebas secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikat. Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi (X_1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3) secara simultan dengan prestasi kerja karyawan (Y) PT. Sido Muncul bagian kebersihan. Hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,377	2,27229

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.7 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.

b. Uji Regresi

1) Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

a) Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.8
Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,002	6,129		2,611	,011
	Motivasi	,617	,139	,490	4,429	,000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

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

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variable motivasi sebesar 0,617 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel motivasi (X1) 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.

b) Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.9
Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,502	6,012	2,745	,008
	Kepemimpinan	,629	,142	,491	,000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

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

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variable motivasi sebesar 0,629 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel motivasi (X1) 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.

c) Pengaruh Variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.10
Koefisien Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,140	4,963		4,058	,000
	Disiplin	,533	,115	,507	4,638	,000

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

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

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variable motivasi sebesar 0,533 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X3) 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.

2) Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel motivasi (X1), kepemimpinan (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.11

**Hasil analisa Regresi Linier Berganda X1, X2, X3 Terhadap Y
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,130	6,656		,170	,866
1 Motivasi	,312	,146	,248	2,145	,036
1 Kepemimpinan	,345	,146	,269	2,373	,021
1 Disiplin	,317	,119	,301	2,671	,010

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variable motivasi (X1), variabel kepemimpinan (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

- a) Jika variabel motivasi (X₁), kepemimpinan (X₂), dan disiplin kerja (X₃) 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.
- b) 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.

c) 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.

d) 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.

c. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.12
Koefisien R hitung dan Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,377	2,27229

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungannya 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% dimana sisanya yaitu sebesar 63,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti kompetensi kerja, kompensasi kerja, ataupun lingkungan kerja dan lain-lain.

d. Uji Hipotesis

Penguji hipotesis parsial dalam penelitian ini menggunakan uji t dan pengujian hipotesis simultan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan *non directional hypothesis* di-uji statistik menggunakan *one-tailed test*. Karena arahnya belum diketahui secara pasti, untuk signifikan level = 5%

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi (X₁), kepemimpinan (X₂) dan disiplin kerja (X₃) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada tingkat signifikansi 0,05.

Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Uji t (parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,130	6,656		,170	,866
1 Motivasi	,312	,146	,248	2,145	,036
1 Kepemimpinan	,345	,146	,269	2,373	,021
1 Disiplin	,317	,119	,301	2,671	,010

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

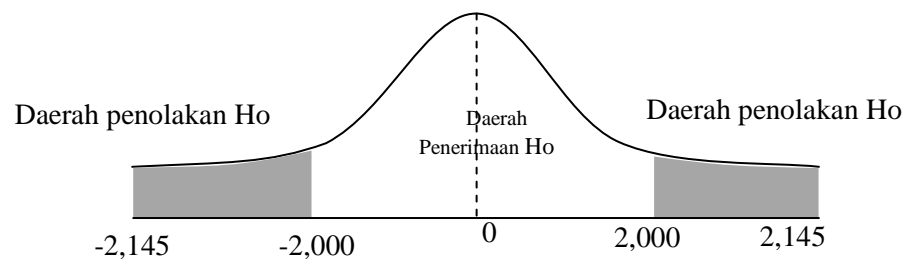
Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

a) Pengujian Hipotesis Parsial antara variabel motivasi (X_1) dan prestasi kerja karyawan (Y). Hipotesis yang digunakan :

(1) $H_0 : \rho < 0 / t_{hitung} < t_{tabel}$; tidak ada pengaruh antara variabel motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

(2) $H_1 : \rho > 0 / t_{hitung} > t_{tabel}$; ada pengaruh antara variabel motivasi (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1



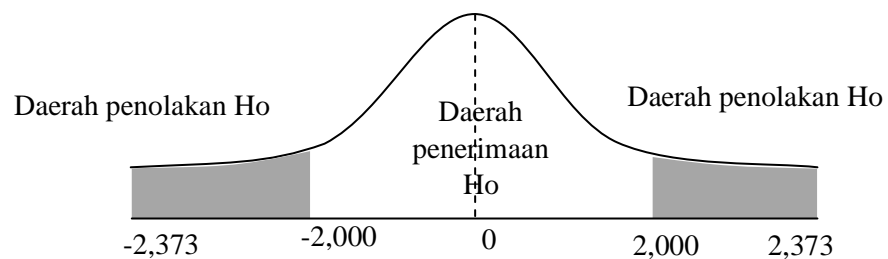
Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (2,145) >$ dari pada $t_{tabel} (2,000)$ dan tingkat sign. sebesar 0,036. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

b) Pengujian hipotesis parsial antara variabel kepemimpinan (X_2) dan prestasi kerja karyawan (Y)

(1) $H_0 : \rho < 0 / t_{hitung} < t_{tabel}$; tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

(2) $H_2 : \rho > 0 / t_{hitung} > t_{tabel}$; ada pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2



Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh 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

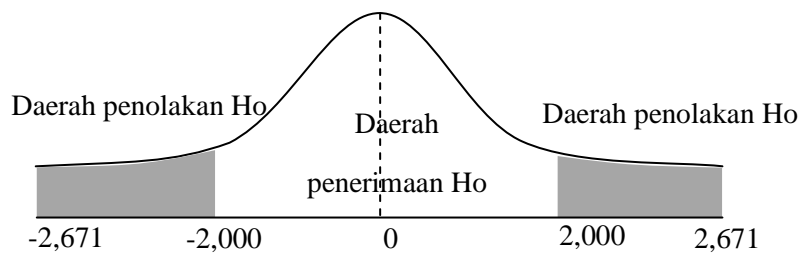
kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

c) Pengujian hipotesis parsial antara variabel disiplin kerja (X_3) dan prestasi kerja karyawan (Y)

(1) $H_0 : \rho < 0 / t_{hitung} < t_{tabel}$; tidak ada pengaruh antara variabel kepemimpinan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

(2) $H_3 : \rho > 0 / t_{hitung} > t_{tabel}$; ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y)

Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3



Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh 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 (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

2) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama

terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji F dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,436	3	70,812	13,714	,000 ^b
	Residual	309,798	60	5,163		
	Total	522,234	63			

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2019

(1) $H_0 : \beta < 0$; ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

(2) $H_a : \beta > 0$; tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

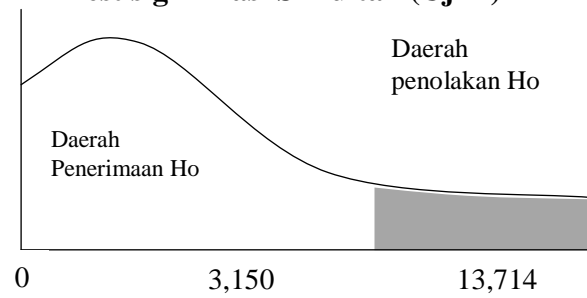
Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah :

(1) Derajat kebebasan (df_1) = $k - 1$ ($3 - 1 = 2$); (df_2) = $n - k - 1$ = ($64 - 3 - 1 = 60$)

(2) Taraf nyata (α) : 0,05

(3) $F_{table} = 3,150$ dan $F_{hitung} = 13,714$

Gambar 4.4
Test signifikansi Simultan (Uji F)



Berdasarkan gambar 4.4 dapat disimpulkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (13,714) > F_{table} (3,150)$ 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).

B. Pembahasan

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. Hal tersebut ditunjukkan untuk variabel motivasi (X₁) adalah sebesar nilai t_{hitung} 2,145 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($2,145 > 2,000$). Tingkat signifikansi 0,036 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$), artinya jika motivasi kerja meningkat maka prestasi kerja karyawan ada peningkatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang meliputi kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian kebersihan PT Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Secara teoritis Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan Sumber Daya Manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah diinginkan perusahaan. Motivasi dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Judah Ayu Permata sari dkk (2015) yang membuktikan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel kepemimpinan (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk bagian kebersihan. Hal tersebut ditunjukkan untuk variabel kepemimpinan (X_2) adalah sebesar nilai t_{hitung} 2,373 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($2,373 > 2,000$). Tingkat signifikansi 0,021 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$), artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, kepemimpinan yang meliputi pelaksanaan tugas, memberi dukungan, mengutamakan hasil dari pada poses, memberi petunjuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian kebersihan PT Industri Jamu Dan Farmasi Sido Muncul Tbk. Secara teoritis Yulk (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan juga terkait dengan sebuah proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan kelompok dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Teguh Afrianto dkk (2014) yang membuktikan kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel disiplin kerja (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk bagian kebersihan. Hal tersebut ditunjukkan untuk

variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah sebesar nilai t_{hitung} 2,671 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($2,671 > 2,000$). Tingkat signifikansi 0,010 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), artinya ada pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja yang meliputi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan bagian kebersihan PT Sido Muncul Tbk. Secara teoritis Sutrisno (2016) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afrinaldy Rustam (2016) yang membuktikan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk bagian kebersihan. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai F_{hitung} (13,714) > dari F_{table} (3,150) dan $sign. (0,000) < sign \alpha (0,05)$, artinya jika motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja semakin baik maka prestasi kerja karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Tbk bagian kebersihan akan semakin meningkat. Hasil penelitian menunjukkan besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya 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% dimana sisanya yaitu sebesar 63,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti kompetensi kerja, kompensasi kerja, ataupun lingkungan kerja dan lain-lain.

BAB V

PENUTUP

A. 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:

1. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul bagian kebersihan, ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,490. Ada pengaruh variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2,145 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($2,145 > 2,000$). Tingkat signifikansi 0,036 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh signifikan motivasi (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variabel kepemimpinan (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) hal tersebut ditunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,491 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ada pengaruh variabel kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan PT Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul bagian kebersihan hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} 2,373 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($2,373 > 2,000$). Tingkat signifikansi 0,021 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$), artinya H_0 ditolak dan H_2

diterima yaitu variabel kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

3. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan variabel disiplin kerja (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,507 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Ada pengaruh variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} 2,671 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($2,671 > 2,000$). Tingkat signifikansi 0,010 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,010 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
4. 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 Muncul bagian kebersihan diperoleh r hitung sebesar 0,638. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai diperoleh nilai F_{hitung} (13,714) > dari F_{table} (3,150) dan $sign. (0,000) < sign \alpha (0,05)$, artinya jika motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja semakin baik maka prestasi kerja karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan akan semakin meningkat.

5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($\text{Adj. } R^2$) 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.

B. 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

KUESIONER

Pengaruh Konsep diri, Pendidikan dan pelatihan, Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja
Karyawan
(Studi Kasus pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan)

1. Identitas Responden

Usia	: tahun
Jenis Kelamin	: Pria (.....) Wanita (.....)
Pendidikan Terakhir	:
Jurusan / Spesialisasi pendidikan	
Masa Kerja	: tahun
Status Pernikahan	: Menikah / Belum Menikah

2. Petunjuk

Berilah tanda (√) pada kolom yang sesuai dengan keyakinan Bapak / Ibu berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1. VARIABEL VARIABEL MOTIVASI

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		S S	S	K S	T S	S T S	
1	Perusahaan menyediakan air minum di setiap bagian.						
2	Perusahaan memberikan uang makan kepada karyawan.						
3	Perusahaan memberikan susu setiap hari untuk menambah daya tahan tubuh karyawan.						
4	Perusahaan menyediakan P3K di setiap bagian.						
5	Perusahaan memberikan alat keselamatan kerja pada karyawan.						
6	Perusahaan memiliki klinik untuk berobat karyawan.						
7	Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan.						
8	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan terjalin harmonis						
9	Atasan memberikan pujian bila ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan memuaskan.						
10	Perusahaan memberikan pelatihan secara berkala untuk menambah ketrampilan karyawan.						

Keterangan : Kebutuhan fisik dan biologis (1,2,3), kebutuhan keselamatan dan keamanan (4,5,6), kebutuhan sosial (7,8), aktualisasi diri (9,10)

2. VARIABEL KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		S S	S	K S	T S	S T S	
1	Pemimpi selalu memberikan kepercayaan pada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.						
2	Pemimpin tidak membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam pemberian tugas.						
3	Saya mempercayai semua keputusan yang dibuat oleh pemimpin.						
4	Pemimpin tidak bersikap kasar pada saat menegur karyawan yang melakukan kesalahan.						
5	Pemimpin mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.						
6	Pemimpin mengoreksi hasil pekerjaan yang diselesaikan karyawan.						
7	Pemimpin selalu menerima saran dan masukan dari karyawan.						
8	pemimpin memberikan kebebasan kerja sama antar pegawai.						
9	Pemimpin selalu memberikan informasi petunjuk penyelesaian pekerjaan yang benar kepada semua karyawan.						
10	Apabila ada kesalahan, pemimpin memberikan saran agar pekerjaan saya lebih baik dan benar.						

Keterangan : Pelaksanaan tugas (1,2,3), Memberi dukungan (4,5,6), Mengutamakan hasil dari pada proses (7,8), Memberi petunjuk (9,10)

3. VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		S S	S	K S	T S	S T S	
1	Karyawan dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.						
2	Kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin.						
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan.						
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai interuksi yang diberikan atasan.						
5	Apabila ada pekerjaan tambahan dapat dikerjakan tepat waktu.						
6	Sistem absensi di perusahaan sudah sesuai dengan standar peraturan.						
7	Membantu rekan kerja apabila dibutuhkan.						
8	Bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.						
9	Bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan.						
10	Bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.						

Keterangan : Taat terhadap aturan waktu (1,2,5,8), Taat terhadap peraturan perusahaan (3,6,9), Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (4,7,10).

4. VARIABEL PRESTASI KERJA

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		S S	S	K S	T S	S T S	
1	Setujukah anda jika karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan cekatan.						
2	Setujukah anda jika <i>skill</i> yang dimiliki karyawan harus disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan.						
3	Setujukah anda jika pencapaian hasil tidak selalu sesuai dengan target yang diminta perusahaan.						
4	Setujukah anda jika perusahaan menentukan target sesuai dengan kemampuan karyawan.						
5	Setujukah anda jika karyawan selalu mematuhi seluruh aturan dan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan.						
6	Setujukah anda jika karyawan dituntut menyelesaikan target sesuai waktu yang telah ditetapkan.						
7	Setujukah anda jika karyawan selalu bekerja dengan sungguh-sungguh selama waktu bekerja berlangsung.						
8	Setujukah anda jika karyawan selalu semangat dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari atasannya.						
9	Setujukah anda jika karyawan harus dapat bekerja dengan baik dalam team.						
10	Setujukah anda jika karyawan dapat saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan.						

Keterangan : Kualitas kerja (1,2), Kuantitas kerja (3,4,6), Pelaksanaan tugas (5,9,10), Tanggung jawab (7,8)

TABULASI DAFTAR KARAKTERISTIK 64 RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	MasaKerja	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir
1	Pria	31	6 tahun	Kawin	SMA
2	Pria	35	8 tahun	Kawin	SMA
3	Wanita	32	9 tahun	Kawin	SMP
4	Wanita	30	6 tahun	Kawin	SMA
5	Wanita	31	11 tahun	Kawin	SMP
6	Wanita	23	5 tahun	Belum Kawin	SMA
7	Pria	27	4 tahun	Belum Kawin	SMA
8	Wanita	46	15 tahun	Kawin	SD
9	Wanita	29	8 tahun	Kawin	SMA
10	Pria	29	9 tahun	Kawin	SMA
11	Wanita	39	12 tahun	Kawin	SMP
12	Wanita	28	6 tahun	Kawin	SMP
13	Wanita	28	5 tahun	Kawin	SMA
14	Pria	25	4 tahun	Belum Kawin	SMA
15	Pria	26	6 tahun	Kawin	SMA
16	Wanita	42	13 tahun	Kawin	SMP
17	Wanita	22	2 tahun	Belum Kawin	SMA
18	Wanita	40	10 tahun	Kawin	SMP
19	Wanita	29	7 tahun	Kawin	SMA
20	Wanita	29	5 tahun	Kawin	SMA
21	Wanita	28	4 tahun	Kawin	SMA
22	Wanita	31	11 tahun	Kawin	SMP
23	Wanita	30	8 tahun	Kawin	SMA
24	Wanita	34	9 tahun	Kawin	SMP
25	Wanita	34	6 tahun	Kawin	SMA
26	Pria	43	11 tahun	Kawin	SMP
27	Wanita	39	5 tahun	Kawin	SMP
28	Wanita	39	11 tahun	Kawin	SMP
29	Pria	34	11 tahun	Kawin	SMA
30	Pria	33	8 tahun	Kawin	SMA
31	Wanita	24	2 tahun	Belum Kawin	SMA
32	Wanita	35	6 tahun	Kawin	SMP
33	Pria	27	8 tahun	Belum Kawin	SMP
34	Wanita	47	15 tahun	Kawin	SD
35	Wanita	52	17 tahun	Kawin	SD
36	Wanita	27	3 tahun	Belum Kawin	SMA
37	Wanita	23	4 tahun	Kawin	SMA
38	Pria	28	5 tahun	Kawin	SMA
39	Pria	28	6 tahun	Belum Kawin	SMA

40	Wanita	39	11 tahun	Kawin	SMP
41	Wanita	43	15 tahun	Kawin	SMP
42	Wanita	39	9 tahun	Kawin	SMP
43	Wanita	27	5 tahun	Belum Kawin	SMA
44	Wanita	37	8 tahun	Kawin	SMP
45	Pria	22	6 tahun	Belum Kawin	SMA
46	Wanita	32	9 tahun	Kawin	SMA
47	Wanita	42	15 tahun	Kawin	SD
48	Wanita	25	5 tahun	Belum Kawin	SMA
49	Wanita	24	4 tahun	Kawin	SMA
50	Wanita	33	11 tahun	Kawin	SMA
51	Wanita	35	8 tahun	Kawin	SMP
52	Wanita	32	9 tahun	Kawin	SMP
53	Wanita	41	17 tahun	Kawin	SD
54	Wanita	40	13 tahun	Kawin	SMP
55	Wanita	29	5 tahun	Kawin	SMA
56	Pria	32	7 tahun	Kawin	SMP
57	Pria	25	3 tahun	Belum Kawin	SMA
58	Pria	38	12 tahun	Kawin	SMP
59	Wanita	36	9 tahun	Kawin	SMP
60	Pria	27	6 tahun	Belum Kawin	SMA
61	Wanita	33	9 tahun	Kawin	SMA
62	Wanita	36	5 tahun	Kawin	SMP
63	Wanita	33	11 tahun	Kawin	SMA
64	Wanita	35	8 tahun	Kawin	SMA

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 10 RESPONDEN

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Motivasi										X1
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
2	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43

2. Variabel Kepemimpinan (X2)

No	Kepemimpinan										X2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
10	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45

3. Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Disiplin kerja										X3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
6	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
10	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41

4. Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Prestasi kerja										Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
6	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41