

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keadaan ekonomi dunia yang krisis berdampak pada bisnis yang berkembang. Banyak perusahaan yang jumlah profitnya semakin menurun. Keadaan ini menjadi masalah fundamental ekonomi yang membutuhkan upaya maksimal perbaikan, untuk memperbaiki hal tersebut perlu langkah tegas dari pemerintah, masyarakat atau perusahaan .

Ketidak pastian ekonomi dunia membawa dampak yang signifikan terhadap stabilitas ekonomi di Indonesia. Perekonomian Indonesia mengalami gejolak seiring dengan krisis ekonomi global. Salah satu yang terkena dampak akan adanya krisis tersebut yaitu perkembangan industri farmasi di Indonesia dari tahun ketahun semakin menjadi perhatian masyarakat luas. Hal ini dapat dilihat dari persaingan proses produksi, harga dan pemasaran yang dilakukan. Daya jual industri farmasi cukup menjanjikan. Hal ini dilihat dari banyaknya perusahaan yang menggeluti bisnis tersebut.

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam program penting untuk dapat menunjang berlangsungnya kegiatan perusahaan dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu dari berbagai macam bagian penting tersebut. Manusia adalah komponen penting penggerak yang merumuskan strategi dalam perusahaan, melakukan proses produksi, melayani konsumen dan pada

akhirnya manusia adalah faktor utama terwujudnya tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, maka sebuah perusahaan dipandang perlu dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawan memiliki prestasi kerja yang baik. Pada hakekatnya, manajer membuat segala sesuatu dilakukan melalui upaya orang-orang lain, yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang agar mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi serta prestasi kerja karyawan dibandingkan organisasi atau perusahaan lain. Sumber daya manusia yang dapat mendukung keberhasilan PT Sido Muncul mencapai tujuan bukan hanya sumber daya manusia di bagian produksi saja, sumber daya manusia bagian kebersihan juga berperan penting karena kebersihan lingkungan produksi dan lingkungan perusahaan harus selalu dalam kondisi yang baik untuk menunjang produktivitas perusahaan. Kebersihan lingkungan produksi meliputi kebersihan tembok, lantai dan kaca, sedangkan kebersihan lingkungan perusahaan meliputi kebersihan taman dan jalan. 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. Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegra (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.

Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi. Motivasi kerja bagi karyawan dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena menjadi salah satu penentu dalam keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan. Motivasi merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. 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. Dengan memotivasi karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Motivasi kerja dibutuhkan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan. Motivasi kerja juga diperlukan guna memelihara perilaku dan sikap yang berhubungan dengan lingkungan kerja sehingga motivasi kerja harus diberikan secara terus menerus kepada karyawan. Perusahaan harus memiliki strategi-

strategi yang dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi sangat dibutuhkan untuk mendorong prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan memperlancar tujuan perusahaan. Kondisi motivasi karyawan pada PT Sido Muncul bagian kebersihan banyaknya karyawan yang memiliki motivasi kerja rendah, terbukti banyak karyawan yang bermalasan dalam bekerja, sebelum proses produksi di mulai kondisi kebersihan lingkungan produksi yang meliputi tembok, lantai dan kaca seharusnya berada di kondisi yang bersih untuk melakukan proses produksi, kenyataannya kebersihan belum menunjukkan hasil yang maksimal. Oleh karena itu motivasi kerja karyawan pada bagian kebersihan masih perlu untuk ditingkatkan lagi.

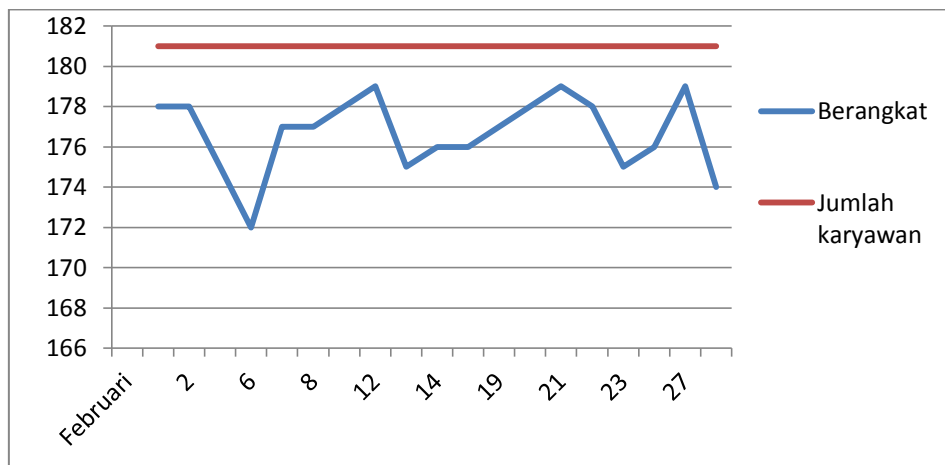
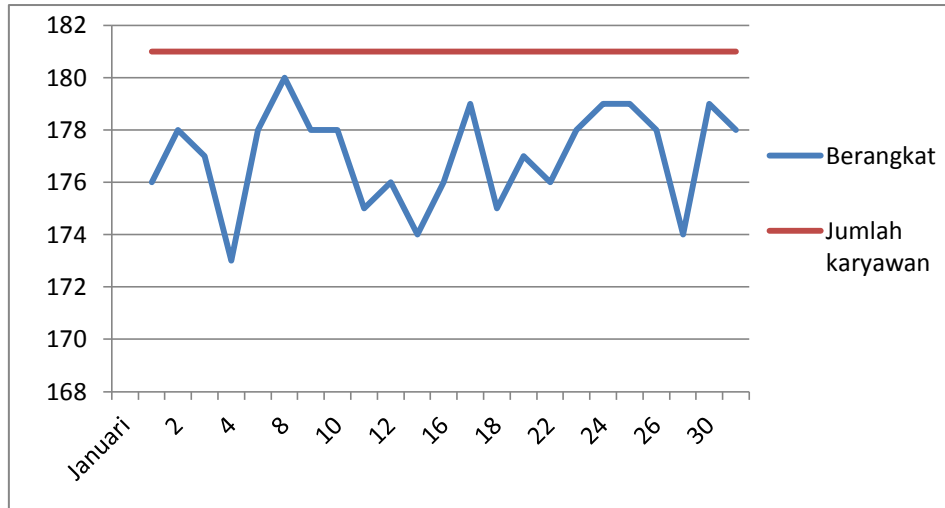
Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu kepemimpinan. Dalam sebuah perusahaan bukan hanya karyawan saja yang penting, pemimpinnya pun juga harus berkompeten, mampu dan trampil dalam mengarahkan pekerjanya. Karena faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan. Peran pemimpin merupakan rangkaian perilaku dan upaya yang dilakukan pemimpin berkenaan dengan peningkatan kinerja tenaga kerja. Yukl (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Dalam penelitian Suparman, SE (2007) Analisis pengaruh peran kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan

kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Sukamara, Provinsi Kalimantan Tengah , menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara peran kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai. Kasus di PT Sido Muncul bagian kebersihan yaitu pengawasan yang dilakukan pemimpin pada karyawan masih kurang, contohnya : pemimpin hanya memberikan tugas pada karyawan dan kurang dalam mengawasi pekerjaan yang telah dia berikan, sehingga karyawan akan bekerja sesuka hati karena merasa tidak di awasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik karena ada hubungan yang sangat erat antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Sutrisno (2016), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2014), menulis mengenai Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai DPKKA Provinsi Aceh. Penelitian ini dilakukan pada DPKKA Provinsi Aceh, objek penelitian dibatasi hanya terhadap variable pengawasan, disiplin kerja, kompensasi, dan efektivitas kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi prestasi kerja. Berikut adalah tabel absensi karyawan kebersihan PT Sido Muncul bulan januari dan februari 2018.

Tabel 1.1
Data absensi karyawan bagian kebersihan bulan januari dan februari 2018



Dari tabel 1.1 dapat terlihat bahwa di PT Sido Muncul bagian kebersihan menunjukkan disiplin kerja karyawan yang masih kurang, hampir setiap harinya ada karyawan yang tidak masuk kerja, sehingga jadwal (*planning*) harian pekerjaan yang telah dibuat oleh atasan tidak bisa di selesaikan tepat waktu dan sesuai tarjet yang ditetapkan. Oleh karena itu kedisiplinan karyawan harus lebih di tingkatkan lagi.

PT Sido Muncul sangat membutuhkan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk dapat menunjang produktifitas perusahaan terutama bagian kebersihan, baik lingkungan produksi maupun lingkungan luar produksi. Banyaknya pesanan produk dan adanya standar kualitas yang harus terpenuhi membuat perusahaan berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan prestasi kerja merupakan hal yang mutlak yang harus dilakukan demi mencapai tujuan perusahaan eksistensi perusahaan dalam persaingan yang ketat sekarang ini. Namun demikian, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan PT Sido Muncul bagian kebersihan masih belum dapat menunjukkan standar kinerja sesuai yang diharapkan. Seringnya overtime kerja karyawan, nyatanya masih belum bisa untuk menutup target harian dan standar yang ditetapkan dikarenakan area perusahaan yang luas.

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul“ Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan?

3. Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan?
4. Adakah pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Sido Muncul bagian kebersihan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut ini:

1. Memberikan masukan terhadap PT. Sido Muncul bagian kebersihan agar bisa memberikan kontribusi dalam menambah pengetahuan baik dari karyawan atau manajemen.

2. Dengan keyakinan yang terbentuk nantinya akan menghasilkan kepuasan hasil dan dapat meningkatkan produktifitas yang sangat baik bagi kesejahteraan karyawan serta perusahaan.
3. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai strategi penelitian, bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variable penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data, uji instrument dan teknik analisis data. Manajemen agar bias meningkatkan produksi dan semangat kerja pada karyawan.

E. Definisi Operasional

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.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan diuraikan sebagai berikut:

- BAB I** : Pendahuluan, bagian diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.
- BAB II** : Landasan teori, bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka piker dan hipotesis.
- BAB III** : Metode penelitian, bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variable penelitian, populasi, sampel, teknik sampel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.
- BAB IV** : Hasil penelitian dan pembahasan, Pada bab ini berisi gambaran umum data sampel, diskripsi data, analisis data, dan penelitian.
- BAB V** : Kesimpulan dan saran, Pada bab ini berisi gambaran umum hasil kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KAJIAN PUSTAKA

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2015).

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Secara umum prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. 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.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil

upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang ada dalam pekerjaannya itu sendiri, faktor-faktor tersebut meliputi : gaji atau upah, motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, disiplin kerja, kondisi kerja dan sebagainya. Oleh karenanya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperbaiki dan meningkatkan faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2014) ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian Prestasi kerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang karyawan yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2014) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatasnya.
- 3) Keputusan-keputusan penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- 4) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

- 5) Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

d. Indikator yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2014) mengatakan indikator yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

- 1) Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

- 2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

- 3) Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melaksanakan aktifitas atau pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

- 4) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban atau pun kekuasaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kebutuhan internal (*inner need*), yang banyak sekali dimana kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Motif sering diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa atau jasmani untuk berbuat. Dengan demikian motif merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu.

Teori motivasi mempelajari mengenai apa yang memotivasi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Berikut beberapa pengertian motivasi :

Menurut McShane dan Von Glinow (2014) motivasi didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas, dan ketekunan secara sukarela.

Menurut Gomes (2015) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan-melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sedangkan 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. 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.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1) Partisipasi

Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai

2) Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

3) Mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan demikian karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, hal itu akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan yang diinginkan atasan.

c. Indikator Motivasi

Hasibuan (2014) mengatakan kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hirarki, maka indikator dari motivasi yaitu:

1) *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2) *Safety and Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk. Pertama: kebutuhan akan keamanan

jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Kedua: kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja. Bentuk lain dari pemuasan adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.

3) *Affiliation or Acceptance Needs* (kebutuhan sosial)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan. Pertama: kebutuhan akan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja (*sense of belonging*). Kedua: kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*). Ketiga: kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*). Kemajuan baik dalam bidang karier, harta, jabatan, dan sebagainya. Keempat: kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap individu organisasi akan merasa senang jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan organisasi, dalam arti diberi kesempatan untuk memberikan saran-saran atau pendapat-pendapatnya kepada pimpinan mereka.

- 4) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Perlu diperhatikan oleh pimpinan semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol.

- 5) *Self Actualization* (aktualisasi diri)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan. Kebutuhan aktualisasi diri berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Pertama: kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri. Kedua: aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Ada beberapa pendapat yang mengemukakan pengertian kepemimpinan sebagai berikut:

Hasibuan (2015) menyatakan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Menurut Kouzes dan Posner (2013) kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa.

Menurut Kartono (2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Menurut Rivai (2013) kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Sementara itu Yukl (2014) mendefinisikan 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.

Berdasarkan beberapa teori di atas, kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan didalam perusahaan, karena seorang pemimpin yang mengarahkan bawahan guna melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, maka senantiasa bawahan akan melaksanakan kinerjanya dengan baik dan benar juga.

b. Pedoman Kepemimpinan

Yukl (2014) mengemukakan beberapa pedoman bagi para pemimpin yang berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi pengikut, yaitu :

1) Menyatakan visi yang jelas dan menarik

Para pemimpin transformasional memperkuat visi yang ada atau membangun komitmen terhadap sebuah visi baru. Sebuah visi yang jelas mengenai apa yang dapat dicapai organisasi atau akan jadi apakah sebuah organisasi itu akan membantu orang untuk memahami tujuan, sasaran dan prioritas dari organisasi.

2) Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai

Tidaklah cukup hanya menyampaikan sebuah visi yang menarik, pemimpin juga harus meyakinkan para pengikut bahwa visi itu

memungkinkan. Amatlah penting untuk membuat hubungan yang jelas antara visi itu dengan sebuah strategi yang dapat dipercaya untuk mencapainya. Hubungan ini lebih mudah dibangun jika strateginya memiliki beberapa tema jelas yang relevan dengan nilai bersama dari para anggota organisasi.

3) Bertindak secara rahasia dan optimis

Para pengikut tidak akan meyakini sebuah visi kecuali jika pemimpinnya memperlihatkan keyakinan diri dan pendirian. Pemimpin harus tetap optimis tentang kemungkinan keberhasilan organisasi dalam mencapai visinya, khususnya dalam menghadapi halangan dan kemunduran sementara. Keyakinan dan optimisme seorang pemimpin dapat amat menular. Keyakinan diperlihatkan baik dalam perkataan maupun tindakan.

4) Memperlihatkan keyakinan terhadap pengikut

Pengikut akan memiliki kinerja yang lebih baik saat pemimpinnya memiliki harapan yang tinggi bagi mereka dan memperlihatkan keyakinan terhadap mereka.

5) Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting.

Tindakan dramatis dengan perilaku kepemimpinan yang konsisten dengan visi organisasi merupakan cara efektif untuk menekankan nilai penting. Tindakan simbolis untuk mencapai sebuah sasaran penting atau mempertahankan sebuah nilai

penting akan memberikan pengaruh saat pemimpin itu membuat resiko kerugian pribadi yang cukup besar, membuat pengorbanan diri, atau melakukan hal-hal yang tidak konvensional.

6) Memimpin dengan memberikan contoh

Salah satu cara seorang pemimpin mempengaruhi komitmen bawahan adalah dengan menetapkan sebuah contoh dari perilaku yang dapat dijadikan contoh dalam interaksi keseharian dengan bawahan. Seorang pemimpin yang meminta bawahan untuk membuat pengorbanan khusus harus menetapkan sebuah contoh dengan melakukan hal yang sama. Nilai-nilai yang menyertai seorang pemimpin harus diperlihatkan dalam perilakunya sehari-hari, dan harus dilakukan secara konsisten bukan hanya saat diperlukan.

7) Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi itu.

Pemimpin mendelegasikan kewenangan kepada bawahan untuk keputusan tentang bagaimana melakukan pekerjaan. Hal ini berarti pemimpin meminta bawahan untuk menentukan sendiri cara terbaik untuk menerapkan strategi atau mencapai sasaran.

c. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Sedangkan Robbins (2014) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain:

1) Gaya kepemimpinan kharismatik.

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

2) Gaya kepemimpinan transaksional.

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya.

3) Gaya kepemimpinan transformasional.

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menginspirasi, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

4) Gaya kepemimpinan visioner.

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

d. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Yulk (2014), diantaranya:

1) Pelaksanaan tugas.

Pemimpin memerintah bawahannya untuk melaksanakan tugas dan membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja.

2) Memberi dukungan

Pemimpin memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi bawahannya.

3) Mengutamakan hasil dari pada proses.

Pemimpin menetapkan tujuan dan memberikan perintah setelah hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas.

4) Memberi petunjuk.

Pemimpin memberikan petunjuk kepada bawahan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pemimpin memberi bawahan berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Banyak para ahli yang mengemukakan pengertian dari disiplin, seperti Sutrisno (2016), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Mangkunegara (2014) mengatakan ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai kedisiplinan diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua

pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Keith Davis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakolkan

oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungan dengan keterlibatan pelanggaran.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015) faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak lagi hal-hal yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang

mencukupi, sedikit bayak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dahulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3) Ada tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan

pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat diubah–ubah sesuai kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera peminan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat sesuatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dimuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-bener terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegor/dihukum, maka akan berpengaruh

kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata: untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5) Ada tidaknya pengawasan kepada para karyawan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu, tetapi agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan

melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Mereka adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat meniptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Tahun | Judul Penelitian | Keterangan Hasil Penelitian |
|----|----------------------------|-------|---|---|
| 1. | Judah Ayu Permata sari dkk | 2015 | Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT BPR Gunung Ringgit Malang | Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan. |
| 2. | Teguh Afrianto dkk | 2014 | Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen pegawai Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT JASA RAHARJA (Persero) cabang Bangka Belitung. | Motivasi, disiplin kerja dan Komitmen pegawai secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT JASA RAHARJA (Persero) cabang Bangka Belitung. |

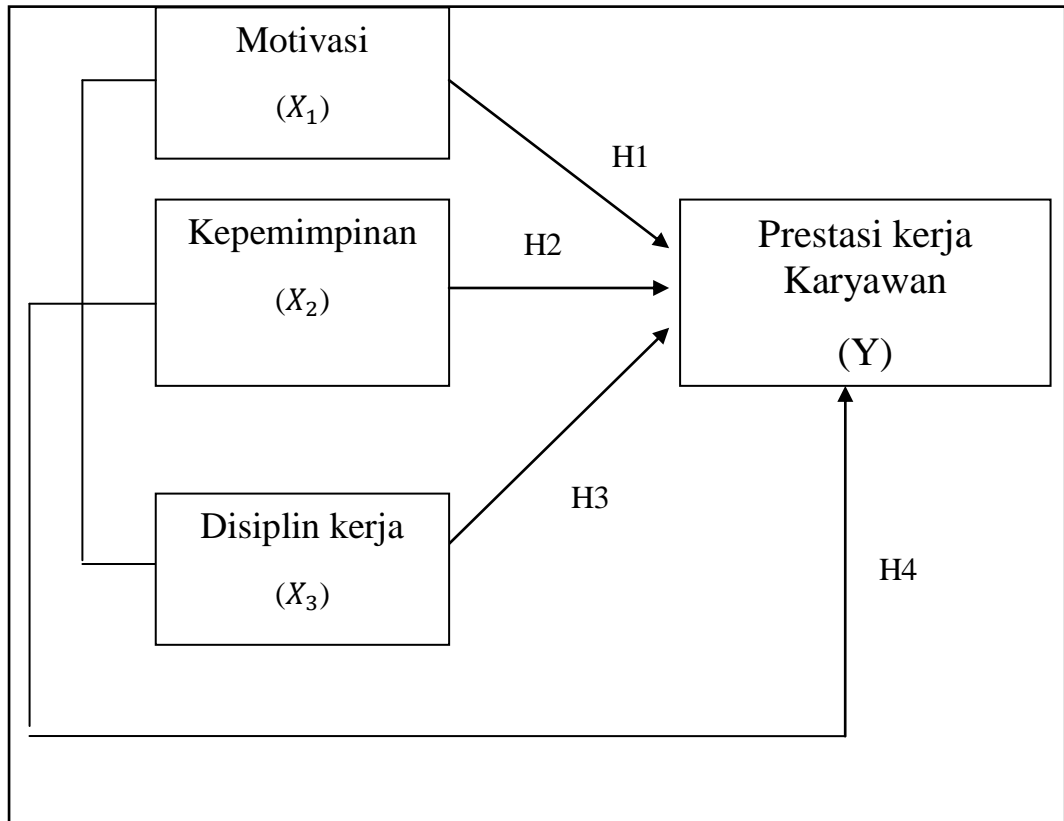
| | | | | |
|----|----------------------|------|---|--|
| 3. | Afrinald y Rustam | 2016 | Pengaruh Motivasi, Kepemimpi nan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Petugas Kebersihan Dinas Pasar Kabupaten Kampar. | Menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpina n dan disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Petugas Kebersihan Dinas Pasar Kabupaten Kampar. |
|----|----------------------|------|---|--|

Sumber : hasil penelitian yang diolah tahun 2019.

e. **KERANGKA PEMIKIRAN**

Kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka berpikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka berpikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Keterangan :

Y = variabel dependen Prestasi kerja karyawan

X₁ = variabel independen Motivasi

X₂ = variabel independen Kepemimpinan

X₃ = variabel independen Disiplin kerja

1. Pengaruh Motivasi dengan Prestasi kerja Karyawan

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari suatu organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam operasional organisasi/perusahaan. Tenaga kerja yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan adalah tenaga kerja yang mempunyai motivasi kerja yang baik yang baik.

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. 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. Peningkatan prestasi kerja pegawai pada dasarnya terletak pada semangat kerja yang dimiliki oleh personil yang ada, baik, cukup kurangnya semangat personil sangatlah tergantung pada motivasi yang dimiliki karyawan itu sendiri. Motivasi yang baik akan mendorong karyawan memiliki prestasi kerja yang baik yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Kepemimpinan dengan Prestasi kerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. 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 (Yukl, 2014).

Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam prestasi kerja para karyawannya. Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu karyawan yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh karyawan saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para karyawannya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka prestasi kerja karyawannya akan tinggi.

3. Pengaruh Disiplin kerja dengan Prestasi kerja Karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik karena ada hubungan yang sangat erat antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin. Menurut Sutrisno (2016), mengatakan bahwa disiplin

adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dalam hal ini peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, dengan adanya kondisi kerja yang teratur dan terarah sebagai penerapan dari disiplin kerja pada karyawan, maka akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

f. HIPOTESIS

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara dari suatu permasalahan yang dihadapi, yang kebenarannya masih perlu untuk dibuktikan lebih lanjut. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan
- H2 : Pelatihan diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan.
- H3 : Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan.
- H4 : Motivasi, Pelatihan, dan Disiplin kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Sido Muncul bagian kebersihan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

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.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi dilakukan penelitian ini adalah di PT. Sido Muncul bagian kebersihan di JL. Soekarno Hatta km 27 Bergas, Semarang. Alasan saya meneliti di perusahaan tersebut karena dari hasil pengamatan, PT. Sido Muncul bagian kebersihan diperkirakan dapat mewakili masalah pokok di penelitian ini, dan dapat mewakili perusahaan lain yang sejenis, sehingga penelitian tidak hanya fokus pada satu objek penelitian.

C. Variabel penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai Moh. Nasir (2014). Variabel juga disebut sifat yang diambil dari suatu nilai yang bervariasi yang dimiliki oleh objek. artinya variabel adalah suatu sifat objek yang nilainya bervariasi sesuai yang

dikemukakan oleh Sumanto (2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas.

1. 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).

2. 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).

Tabel 3.1
Variabel Penelitian

| No | Variabel Penelitian | Indikator | Skala Ordinal |
|----|---------------------|--|---|
| 1. | Motivasi (X1) | a. Kebutuhan fisik dan biologis. b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan. c. Kebutuhan sosial. d. Kebutuhan akan penghargaan atau prestise. e. Aktualisasi diri. Hasibuan (2014) | 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju |
| 2. | Kepemimpinan (X2) | a. Pelaksanaan tugas. b. Memberi dukungan. c. Mengutamakan hasil dari pada proses. d. Memberi petunjuk. Yulk (2014) | 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju |
| 3. | Disiplin kerja (X3) | a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Sutrisno (2016) | 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju |

| | | | |
|----|--------------------|--|---|
| 4. | Prestasi kerja (Y) | a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pelaksanaan tugas d. Tanggung jawab Mangkungara (2014) | 5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju |
|----|--------------------|--|---|

Sumber : Data yang diolah tahun 2019

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

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.

2. Sampel dan teknik sampel

Sample adalah bagian kecil dari suatu populasi. Teknik sampling adalah cara tertentu (yang secara metodologis dibenarkan) yang digunakan untuk menarik (mengambil) anggota sampel dari anggota populasi sehingga peneliti memperoleh kerangka sampel dalam ukuran yang telah ditentukan (Hamidi, 2007). Pengambilan sampel dilakukan secara random sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang dapat diambil secara acak (Arikunto, 2010). Besarnya sample dalam penelitian pada pendekatan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Sumber : Danang Sunyoto (2015)

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (181)

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

maka :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{181}{1 + 1,81}$$

$$n = 64$$

Jadi anggota sampel yang akan di teliti dalam penelitian ini sebanyak 64 orang.

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya dengan memperhatikan sifat dan penyebaran populasinya, agar diperoleh sampel yang representative atau benar-benar mewakili populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Yaitu cara pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik ini digunakan karena anggota populasi bersifat homogen (Sugiyono, 2010).

E. Teknik Pengambilan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

a. Data kualitatif

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisadiperoleh secara langsung. Mendapatkan data kualitatif memerlukan banyak waktu dan sulit dikerjakan karena harus melakukan wawancara, observasi atau pengamatan.

b. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Nilai data dapat berubah-ubah atau bersifat variatif.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pengelompokannya adalah data primer dan data sekunder :

a. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara,

jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab riset (metode survei) atau penelitian benda (observasi). Data primer dan obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sido Muncul bagian kebersihan.

- b. Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan bukti yang telah ada atau arsip baik yang telah di publikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya.

Dalam penelitian ini digunakan data primer karena peneliti menyebar kuesioner.

F. Metode Pengambilan Data

1. 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.

2. 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 ketidak setujuan terhadap masing-masing pernyataan (Ghozali,2011).

Berdasarkan skala likert skor yang diberikan pada jawaban setiap responden sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : diberi skor 5
- b. Setuju : diberi skor 4
- c. Kurang setuju : diberi skor 3
- d. Tidak setuju : diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju: diberi skor 1

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara cepat (sudarmanto, 2005). Validitas berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen yang dimasukan untuk mengukur sesuatu yang dapat mengukur secara tepat terhadap

sesuatu yang akan diukur tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, untuk menguji validitas dapat dihitung korelasi antara masing-masing pernyataan skor total dengan teknik korelasi “ produc moment” dan “ pearson”(sudarmanto, 2005). Perhitungan yang digunakan diperoleh dengan rumus (umar, 1997).

$$r_{xy} = \frac{n\sum_{xy} - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n\sum x^2 - (\sum x)^2) - (n\sum y^2 - (\sum y)^2)\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = variabel independen (Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja)

y = variebel dependen (Prestasi Kerja)

n = jumlah sample

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

| Indikator variabel | r hitung | r tabel | Sign Hitung | Sign α | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-------------|---------------|------------|
| motivasi 1 | 0,811 | 0,632 | 0,004 | 0,05 | Valid |
| motivasi 2 | 0,635 | 0,632 | 0,048 | 0,05 | Valid |
| motivasi 3 | 0,635 | 0,632 | 0,048 | 0,05 | Valid |
| motivasi 4 | 0,941 | 0,632 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| motivasi 5 | 0,635 | 0,632 | 0,048 | 0,05 | Valid |
| motivasi 6 | 0,941 | 0,632 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| motivasi 7 | 0,869 | 0,632 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| motivasi 8 | 0,784 | 0,632 | 0,007 | 0,05 | Valid |
| motivasi 9 | 0,742 | 0,632 | 0,014 | 0,05 | Valid |
| motivasi 10 | 0,842 | 0,632 | 0,004 | 0,05 | Valid |

Sumber : Data Primer (Output SPSS), diolah 2019

Pada tabel 3.2 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,635 – 0,941 dan nilai signifikan berkisar antara 0,000 – 0,05. Tampak bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan hitung $<$ signifikan α dengan taraf signifikan 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel motivasi (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

| Indikator variable | r hitung | r tabel | Sign Hitung | Sign α | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-------------|---------------|------------|
| 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 |

Sumber : Data Primer (Output SPSS), diolah 2019

Pada tabel 3.3 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,692 – 0,860 dan nilai signifikan berkisar antara 0,000 – 0,05. Tampak bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan hitung $<$ signifikan α dengan taraf signifikan 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel Kepemimpinan (X2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X3)

| Indikator variable | r hitung | r tabel | Sign Hitung | Sign α | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-------------|---------------|------------|
| disiplin 1 | 0,733 | 0,632 | 0,016 | 0,05 | Valid |
| disiplin 2 | 0,779 | 0,632 | 0,008 | 0,05 | Valid |
| disiplin 3 | 0,823 | 0,632 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| disiplin 4 | 0,932 | 0,632 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| disiplin 5 | 0,672 | 0,632 | 0,033 | 0,05 | Valid |
| disiplin 6 | 0,768 | 0,632 | 0,009 | 0,05 | Valid |
| disiplin 7 | 0,732 | 0,632 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| disiplin 8 | 0,713 | 0,632 | 0,021 | 0,05 | Valid |
| disiplin 9 | 0,713 | 0,632 | 0,021 | 0,05 | Valid |
| disiplin 10 | 0,672 | 0,632 | 0,033 | 0,05 | Valid |

Sumber : Data Primer (Output SPSS), diolah 2019

Pada tabel 3.4 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,672 – 0,932 dan nilai signifikan berkisar antara 0,000 – 0,05. Tampak bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan hitung $<$ signifikan α dengan taraf signifikan 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel Disiplin (X3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

| Indikator variable | r hitung | r tabel | Sign Hitung | Sign α | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-------------|---------------|------------|
| 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 : Data Primer (Output SPSS), diolah 2019

Pada tabel 3.5 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,648 – 0,910 dan nilai signifikan berkisar antara 0,000 – 0,05. Tampak bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan hitung $<$ signifikan α dengan taraf signifikan 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel Prestasi Kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian.

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). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1). *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

2). *One Shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally,1994) dalam (Ghozali,2011).Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_1}{St} \right]$$

Keterangan :

r : reliabilitas

k : item pertanyaan yang diuji

St : varian total

$\sum s_1$: jumlah varian skor tiap- tiap item

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas (Uji coba 10 responden)

| 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 : Data Primer (Output SPSS), diolah 2019

Pada tabel 3.6 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 dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

2. Analisis Data

a. Korelasi Sederhana

Merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan keduanya dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Kekuatan hubungan antara dua variabel yang dimaksud adalah apakah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat. Sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya linier positif ataupun linier negatif. Besarnya koefisien korelasi sederhana mengacu pada

pendapat Sugiyono (2014) dapat diukur dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

x = Jumlah skor x (Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja)

y = Jumlah skor y (Prestasi Kerja)

b. Korelasi Berganda

Merupakan bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel) independen dan satu variabel dependent. Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen.

Besarnya koefisien korelasi berganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{YX_1}^2 + r_{YX_2}^2 + r_{YX_3}^2 - 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{YX_3}r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Koefisien korelasi ganda antara variable (Motivasi)

X_1 , (Kepemimpinan) X_2 , (Disiplin) X_3 secara bersama-sama dengan variabel (Prestasi kerja) Y.

r_{YX_1} = Koefisien korelasi X_1 (Motivasi) dengan Y (Prestasi kerja)

r_{YX_2} = Koefisien korelasi X_2 (Kepemimpinan) dengan Y (Prestasi kerja)

r_{YX_3} = Koefisien korelasi X_3 (Disiplin) dengan Y (Prestasi kerja)

$r_{X_1X_2X_3}$ = Koefisien korelasi X_1 (Motivasi), X_2 (Kepemimpinan), X_3 (Disiplin)

Tabel 3.7
Pedoman interpretasi korelasi sebagai berikut :
Interpretasi Korelasi

| Interval koefisien | Interprestasi Korelasi |
|--------------------|------------------------------|
| 0,00 < KK ≤ 0,19 | Sangat rendah / lemah sekali |
| 0,20 < KK ≤ 0,39 | Rendah / lemah tapi pasti |
| 0,40 < KK ≤ 0,59 | Sedang / cukup berarti |
| 0,60 < KK ≤ 0,79 | Kuat / tinggi |
| 0,80 < KK ≤ 1,00 | Sangat kuat/ dapatdiandalkan |

Keterangan KK : Koefisien Korelasi
 Sumber : Sugiyono, 2009

3. 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 yang diuraikan sebagai berikut :

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier Sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan pengaruh antara satu variabel bebas/prediktor terhadap variabel terikat/kriterium secara parsial Moh. Nazir (2013).

Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat/kriterium (Prestasi kerja)

X = Variabel bebas/predictor (Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien arah regresi linier

b. Regresi Linier Berganda

Yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel

independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel prestasi kerja karyawan

X₁ = Variabel motivasi

X₂ = Variabel kepemimpinan

X₃ = Variabel disiplin kerja

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan refresi

e = Standar error

4. Uji Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin kerja) yang dapat diterangkan oleh variabel terikat (Prestasi kerja). Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel atau

lebih. Besarnya koefisien determinasi dapat ditentukan dari kuadrat besarnya koefisien korelasi.

$$R^2 = \frac{1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}}$$

Jika jumlah variabel independen ≤ 2 , maka hasil analisis yang digunakan adalah R square atau R^2 , tetapi jumlah variabel independen > 2 , maka hasil yang digunakan adalah Adjusted R Square.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Menentukan H_0 dan H_a

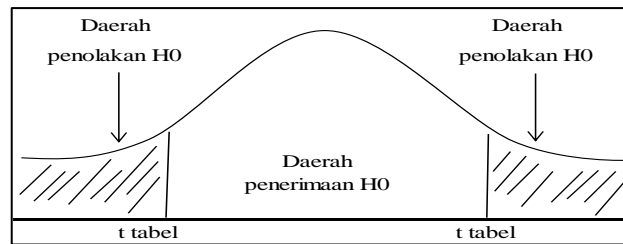
$H_0 : \beta = 0$ berarti tidak dapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dengan prestasi kerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial dengan prestasi kerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan :

- a) Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 - b) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
 - c) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang berarti motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 2) Dengan menggunakan angka signifikansi
- a) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
 - b) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar 3.1
Uji Statistik t



b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menjawab kebenaran hipotesis di atas.

Langkah-Langkah sebagai berikut:

1) Menyusun Formulasi Ho dan Ha

Ho : $b_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara keseluruhan.

Ha : $b_i \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara simultan.

2) Untuk melakukan uji F tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 (uji satu arah)

3) Menentukan df (degree of freedom) atau derajat kebebasan

4) Distribusi Kebebasan (df_1)= k

5) Distribusi (df_2) = n - k-1

6) Secara Matematis rumus uji F dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{1-R^2/(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono,2010)

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi korelasi berganda

k : Banyaknya variabel prediktor/bebas

n : Jumlah data

7) Dasar pengambilan Keputusan

a) Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

1. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

b) Dengan menggunakan angka signifikansi

1. Jika signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. berarti motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Gambar 3.2
Uji Statistik F

