

LAPORAN HASIL PENELITIAN KELOMPOK



JUDUL
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. ASCO DAIHATSU CABANG
RADIO DALAM, JAKARTA SELATAN

FACTORS THAT AFFECT ON THE WORK ACHIEVEMENT
OF PT ASCO EMPLOYEES DAIHATSU

Oleh
Ketua
Mahmud, SE, MM
NIDN : 0303076704

NIDN :-

Anggota
Septiani Utami

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA YAI
2020

HALAMAN PENGESAHAN

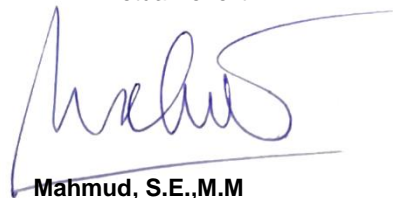
1. Judul Penelitian	: Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT Asco Daihatsu. Jakarta Selatan
2. Ketua Peneliti	:
a. Nama	: Mahmud, SE, MM
b. NIDN	: 0303076704
c. Jabatan/Golongan	: -Lektor/IV.A
d. Program Studi	: Manajemen S-1
e. Perguruan Tinggi	: FEB UPI YAI
f. Bidang Keahlian	: Ilmu Ekonomi
g. Alamat Kantor/Telp	: Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat.
h. Alamat tempat tinggal	: Jl. Sudiro Rt.02/04 No. 27 Cempaka baru Jakarta Pusat
i. Nomor HP/Feks/Email	: 08151688448/Mahmud.sudiro@gmail.com
4. Anggota Tim pengusul	:
a. Jumlah Anggota	: 1 Orang
b. Nama	: Septiani Utami
c. Mahasiswa Yang terlibat	: -
5. Lokasi Penelitian	: PT. Asco,Daihatsu
a. Wilayah Penelitian	: Jakarta Selatan
b. Jarak PT ke Lokasi	: 25 Km
6. Luaran Yang Dihasilkan	: Kinerja dan prestasi kerja bagi Pembaca dan peneliti
7. Jangka Waktu Pelaksanaan	: 3 bulan (4 Oktober - 27 Desember) 2020
8. Biaya Total	: Rp 5.400.000,-
a. Sumber dana	: Dari peneliti

Meyetujui
Kepala LPPM FEB UPI YAI



Dr. Abdullah Muksin, S.Pd.,M.M.
NIDN: 0305056301

Jakarta, 29 Desember 2020
Ketua Peneliti



Mahmud, S.E.,M.M
NIDN: 0303076704

Mengetahui
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI YAI
(Dekan)



Dr. Marhalinda, S.E.,M.M .
NIDN: 0325036102

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran ALLAH SWT atas segala karunia dan rahmat-Nya, sehingga penulis menyelesaikan penelitian Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT Asco Daihatsu. Jakarta Selatan Penulis menyadari sepenuhnya penelitian ini, masih banyak kekurangan, untuk itu penulis berharap kepada cendikiawan dan seluruh pembaca memberikan kritikan dan saran guna penyempurnaan penelitian ini. pihak. Untuk itu, dengan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah membantu kepada:

Bapak Rektor, Ibu Dekan, Ketua Jurusan Manajemen, dan segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I yang telah membantu dan mendukung penelitian ini hingga selesai tepat waktu.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat memberikan banyak manfaat bagi pembaca dan masyarakat secara umum.

**Jakarta,
Desember 2020**

Peneliti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT Asco Daihatsu. Penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif dengan cara survey. Asosiatif yang merupakan penelitian terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih, teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan jumlah sample sebanyak 80 responden. Dalam analisis statistik kali ini penulis menggunakan koefisien korelasi berganda, determinasi, regresi berganda, uji t dan ujiF.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi berganda sebesar 67,2% yang berarti mempunyai hubungan korelasi yang positif dan sangat kuat. Yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dan sisanya 32,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Hasil dari uji t Gaya Kepemimpinan (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,222 > 1,991$), Motivasi (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,817 > 1,991$), Disiplin kerja (X_3) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,727 > 1,991$) dan F_{hitung} sebesar 2,72 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Nilai F_{hitung} ($54,930$) $> F_{tabel}$ ($2,72$), dan nilai sig . lebih kecil dari nilai 0.05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikansi Prestasi Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This study factors that affect on the work achievement of PT. asco Daihatsu. This research uses quantitative associative survey method. Associative which is a study of the relationship between two or more variables, the technique of collecting data through a questionnaire with a sample size of 80 respondents. In the statistical analysis this time the author uses multiple correlation coefficients, determination, multiple, regression, t test, and F test.

Based on the results of the study obtained multiple correlation coefficients of 67.2% which means having a positive and very strong correlation. Which means that leadership style, motivation and work discipline influence the work performance of employees and the remaining 32.8% is a contribution from other variables not examined. The results of t test Leadership Style (X1) $t_{count} > t_{table}$ (6.222 > 1.991), Motivation (X2) $t_{count} > t_{table}$ (6.817 > 1,991), Work discipline (X3) $t_{count} > t_{table}$ (2,727 > 1,991) and F_{table} of 2,72 with probability values (sig) = 0,000. Value of F_{count} (54,930) > F_{table} (2.72), and value of sig. smaller than the value of 0.05 or the value of 0,000 < 0.05, H_{a4} is accepted and H_0 is rejected, it can be interpreted that the Leadership Style, Motivation and Discipline of Work jointly influence the significance of Employee Job Performance.

Keywords: *Factors that affect, Employee Performance*

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Abstraksi.....	iv
Daftar Isi.....	v
Bab I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
Bab II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Teori.....	20
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	27
D. Perumusan Hipotesis.....	28
Bab III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Perasionalisasi Variable.....	29
C. Objek Penelitian.....	33
D. Jenis, Sumber Data, Metode Pengambilan Data.....	40
E. Rancangan Analisis.....	42
Bab Iv ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	
A. Deskripsi Populasi Dan Sample.....	54
B. Hasil Analisis Data.....	58
Bab V. Kesimpulan Dan Saran	
A. Kesimpulan.....	78
B. Saran.....	79
Daftar Pustaka.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan adalah aset yang penting dan suatu potensi besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawan dengan sebaik-baiknya agar karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas ketimbang saat ini.

Pola dan sistem yang dianut ini harus lebih efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, output yang bakal dicapai waktu yang akan datang harus berkualitas dan berkuantitas ketimbang saat ini.

Menurut **Hariandja (2002:195)** mendefenisikan “prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.”.

Menurut **Hasibuan (2007:94)** Prestasi kerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Selain itu prestasi kerja juga merupakan hasil penilaian kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan baik berupa produk atau jasa berdasarkan atas kuantitas, kualitas, dan waktu, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pada hakekatnya manusia bekerja mempunyai tujuan untuk dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

Menurut **Kartono (2010:48)** menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.”

Menurut **Miftah Thoha (2002: 165)** menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain”. Gaya kepemimpinan pada PT Asco Daihatsu sangat mempengaruhi sikap bawahan. Apabila pimpinan kurang memberikan pengarahan dan bimbingan pada bawahan, maka akan tumbuh hubungan kerja yang bersifat kaku, dan akan terjadi suasana kerja yang kurang menyenangkan antara pimpinan dan bawahannya.

Motivasi Kerja adalah kegiatan yang dapat mempengaruhi, mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku karyawan serta menimbulkan semangat kerja. Pemberian motivasi kerja sangat penting

untuk meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja. Motivasi Kerja memiliki aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Karyawan bekerja keras dan semangat karena adanya motivasi kerja. Pemberian penghargaan salah satu cara untuk menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai.

Menurut **Hasibuan (2005:342)** motivasi adalah: “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”

Menurut **Rivai & Sagala (2013:825)** disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. “

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk

mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dalam penelitian ini membahas pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalahnya, sebagai berikut :

1. Belum diketahuinya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Asco Daihatsu
2. Belum diketahuinya pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Asco Daihatsu
3. Belum diketahuinya pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Asco Daihatsu
4. Belum diketahuinya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT Asco Daihatsu

C. Batasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas, ternyata terdapat banyak masalah yang dapat mempengaruhi prestasi pegawai. Oleh karena itu,

peneliti hanya membatasi masalah yang diteliti hanya pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT Asco Daihatsu ”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah.

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu ?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu
2. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu

3. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu
4. Untuk meneliti seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Asco Daihatsu

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini bermanfaat bagi :

1. Aspek Teoritis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengembangkan teori yang telah didapat dalam dunia perkuliahan dengan penelitian yang telah dilakukan. Serta menambah wawasan, pengetahuan dan mengaplikasikan ilmu yang telah peneliti peroleh dibangku perkuliahan.

2. Aspek Praktisi

Dengan adanya penelitian ini maka dapat memberikan informasi bagi organisasi yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan masukan serta sebagai perbandingan dalam membuat kebijakan dan meningkatkan kualitas organisasi atau lembaga dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, penulis kutip dari beberapa ahli sebagai berikut.

Menurut **Simamora (2004:4)** menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Menurut **Mangkunegara (2013:2)**, “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja

dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengelola potensi karyawan dimana pengelolaan dilakukan sejak tahap penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan serta pemeliharaan guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Sunarto (2004:3)** menyatakan bahwa:

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan, yaitu :

- 1) Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- 4) Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.

- 5) Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
- 6) Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
- 7) Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan stakeholder.
- 8) Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
- 9) Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- 10) Kesamaan kesempatan tersedia semua.
- 11) Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
- 12) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuan (2008:21)**, dapat dibedakan dalam dua fungsi sebagai berikut:

- 1) Fungsi Manajerial
 - a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisiensi agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk

mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d) Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mengendalikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan (*Discipline*) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci

terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian (*sparation*)

Pemberhentian (*sparation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut **Kartini Kartono (2008:34)** Menyatakan sebagai berikut : “Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain”

Menurut **Miftah Thoha (2010:49)** mengemukakan bahwa “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan”. Berdasarkan definisi-definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan

memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Dasar Gaya Kepemimpinan

Menurut **Istijanto (202:236)** gaya kepemimpinan di bagi dua yaitu :

1) Kepemimpinan atas dasar struktur

Kepemimpinan yang menekankan struktur tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan dimana meliputi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, prestasi kerja dan ide (gagasan).

2) Kepemimpinan berdasarkan pertimbangan

Kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian atas dukungan terhadap bawahan dimana meliputi peraturan, hubungan kerja dan etika.

c. Sifat-sifat Kepemimpinan

George R. Terry mengemukakan delapan ciri dari pemimpin, yaitu :

a. Energi

Mempunyai kekuatan mental dan fisik.

b. Stabilitas Emosi

Seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.

c. *Human Relationship*

Mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.

d. *Personal Motivation*

Keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.

e. *Communication Skill*

Mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.

f. *Teaching Skill*

Mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan, dan mengembangkan bawahannya.

g. *Social Skill*

Mempunyai keahlian di bidang social, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan.

h. *Technical Competent*

Mempunyai kecakapan menganalisa, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

d. **Macam- macam Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut pendapat **Hasibuan (2007:170)** gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat bagian , yaitu:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau

motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

4) Kepemimpinan Situasional

Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh **Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard** di Pusat Studi Kepemimpinan, pada awalnya memang mengacu pada pendekatan teori situasional yang menekankan perilaku pemimpin dan merupakan model praktis yang dapat digunakan manajer, tenaga pemasaran, guru atau orangtua untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain.

Fokus pendekatan situasional terletak pada perilaku yang diobservasi atau perilaku nyata yang terlihat, bukan pada kemampuan atau potensi kepemimpinan yang dibawa sejak lahir. Penekanan pendekatan situasional adalah pada perilaku pemimpin dan anggota/pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi selalu menjadi perhatian dari para manajer untuk mengetahui, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para karyawan atau bawahan yang akan menentukan efektivitas

kerja. Motivasi sangat berhubungan erat dengan keberhasilan prestasi seseorang dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Menurut **Hasibuan Malayu S.P (2012:141)** Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Menurut **Mangkunegara (2005:61)** “Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Menurut **Kreitner Kinicki (2008:210)** “Motivasi adalah kumpulan proses psikologis yang menyebabkan pergerakan, arahan dan kegigihan dari sikap sukarela yang mengarahkan pada tujuan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi suatu perpaduan kekuatan-kekuatan dari dalam diri manusia yang dapat mempertahankan, menggerakkan, mendorong, dan mengarahkan tingkah laku manusia yang dipengaruhi oleh harapan dan tujuan tertentu yang telah direncanakan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut **Hasibuan (2012:146)** tujuan motivasi antara lain :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Jenis-jenis Teori Motivasi

Menurut Husein Umar dalam **Sunyoto Danang (2012:192)** teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasa dan teori motivasi proses.

1) Teori kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2) Teori motivasi proses (*process theory of motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

Teori Motivasi menurut **Nawawi (2008:354)** , antara lain :

1) Teori Kebutuhan Maslow

Setiap manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, bahwa kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan psikologis, dan kebutuhan spiritual. Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. tingkatan (herarchi) kebutuhan manusia adalah terdiri dari : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

a) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori maslow.

b) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja. Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori maslow.

3) Teori Prestasi dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat sesuatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. Langkah-langkah Memotivasi

Menurut **Sunyoto (2012:198)** dalam memotivasi bawahan, adabeberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan.
- 2) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- 3) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- 4) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- 5) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, menurut Sustermeister dalam Djatmiko, **Yayat Hayati (2002:67)** yaitu:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kondisi social lingkungan kerja
- 3) Keterpenuhan kebutuhan dasar individu

Menurut **Pasualang, Harbani (2010:152)** faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor eksteren
 - a) Kepemimpinan

- b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- c) Komposisi yang memadai
- d) Adanya penghargaan akan prestasi
- e) Status dan tanggung jawab

2. Faktor interen

- a) Kematangan pribadi
- b) Tingkat Pendidikan
- c) Keinginan dan harapan pribadi
- d) Kebutuhan terpenuhi
- e) Kelemahan dan keborosan
- f) Kerja

f. Bentuk-bentuk Motivasi

Menurut **Nawawi (2005:351)**, secara sederhana motivasi dapat dibedakan dalam bentuk motivasi kerja dan memiliki dua dimensi dan 6 indikator diantaranya adalah:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Faktor-faktor yang bersifat Instrinsik antara lain :

- a) Pengakuan atas prestasi kerja karyawan, yaitu memberikan pengakuan atas potensi karyawan dalam bentuk pujian dan pemberian penghargaan.
- b) Kemungkinan untuk berkembang, yaitu memberikan program pelatihan kerja bagi setiap karyawannya.
- c) Pekerjaan itu sendiri, yaitu memberikan pekerjaan yang penuh tantangan, sesuai dengan keahlian karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan pengetahuan dan keterampilan yang maksimal.
- d) Tanggung jawab, yaitu memberikan pekerjaan yang tepat sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan, dengan harapan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya.
- e) Kemajuan, yaitu memberikan kesempatan pengembangan karir, promosi atau kenaikan jabatan kepada karyawan dengan prestasi dan loyalitas kepada perusahaan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa

suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain. Faktor-faktor yang bersifat Ekstrinsik antara lain :

a) Kondisi/lingkungan kerja

Menciptakan kondisi/lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang bertujuan untuk memberikan ketenangan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

b) Fasilitas pekerjaan

Perusahaan memberikan fasilitas dalam bekerja, misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta penempatan tata ruangan yang tepat.

c) Hubungan kerja

Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan dengan mempererat tali silaturahmi, tolong menolong dalam bekerja dan saling

membantu jika diantara karyawan yang ada mengalami musibah baik didalam maupun di luar perusahaan.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi tercapainya tujuan optimal dan perusahaan. Disiplin kerja perlu ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan dapat secara efektif dan efisien.

Menurut **Veitzzal Rivai (2011:825)** “Disiplin kerja adalah suatu sifat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan:.

Menurut **Warsono (2007:147)** “Disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan insyafan bukan karena adanya unsur paksaan”.

Menurut **Hasibuan (2011:193)** “ Kedisiplinan kerja adalah kesedaran atau kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut **Sastrohadiwiryo (2007:292)** tujuan disiplin, yaitu :

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat menggunakan dan memelihara saran dan prasarana barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku diperusahaan.
- 4) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi , sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut **Handoko (2011:208)** terdapat jenis-jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan dan dengan cara ini para

karyawan akan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya sasaran pendisiplinan hendaknya bersikap positif bukan mengoreksi kesalahan yang ada pada karyawan sehingga menguide karyawan yang berbuat salah itu tetap salah. Pendisiplinan yang dimaksudkan adalah untuk memperbaiki perbuatan dimasa yang akan datang dan mencegah karyawan lain untuk menghukum perbuatan dimasa lalu, kemudian apabila pendisiplinan ini menggunakan pendekatan negatif, maka akan menimbulkan pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat dan ketakutan bagian personalia.

3. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

5. Prestasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut **Sondang P. Siagian (2012 : 223)** mengartikan “Prestasi Kerja Pegawai adalah seluruh kekaryaannya pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan”.

Menurut **Mangkunegara (2006:50)** menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 94)** mengartikan Prestasi Kerja Pegawai adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu”.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Menurut **Eugene Mckenna & Nic Beech (2000 : 151)** Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai adalah :

1. Pengetahuan dan keterampilan, wawasan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan pimpinan.
2. Sikap dalam bekerja, yang diwujudkan atau ditampilkan sebagai antusiasme.

3. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan.
4. Volume output produktif.
5. Interaksi, kemampuan atau keterampilan pegawai dalam berkomunikasi.

Jadi berdasarkan pendapat di atas, faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai meliputi: motivasi seperti motivasi dari diri pegawai itu sendiri dan motivasi dari pimpinan.

c. Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sondang **P. Siagian (2012 : 223)** Penilaian Prestasi Kerja Pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian Prestasi

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 87)** Penilaian Prestasi Kerja Pegawai merupakan menilai rasio hasil kerjanya nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Beberapa syarat. Syarat-syarat penilaian, yaitu :

1. Penilai harus jujur, adil, objektif dan mempunyai pengetahuan tentang unsur-unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas/fakta yang ada.
2. Penilai seharusnya mendasarkan penilaiannya atas benar atau salah (*right or wrong*), baik atau buruk, terhadap unsur-

unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif. Penilai tidak boleh mendasarkan penilaiannya atas fisis rasa supaya penilaian bukan didasarkan atas suka atau tidak suka (*like or dislike*).

3. Penilai hendaknya mengetahui secara jelas uraian pekerjaan dari setiap pegawai yang akan dinilainya supaya hasil penilaiannya dapat dipertanggung jawabkan dengan baik.
4. Penilai hendaknya mempunyai kewenangan (*authority*) formal, supaya mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Penilai hendaknya mempunyai keimanan supaya penilaiannya jujur dan adil.

d. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 93)** Prestasi Kerja Pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja meliputi ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja meliputi mutu dan keefektifan yang dihasilkan oleh pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

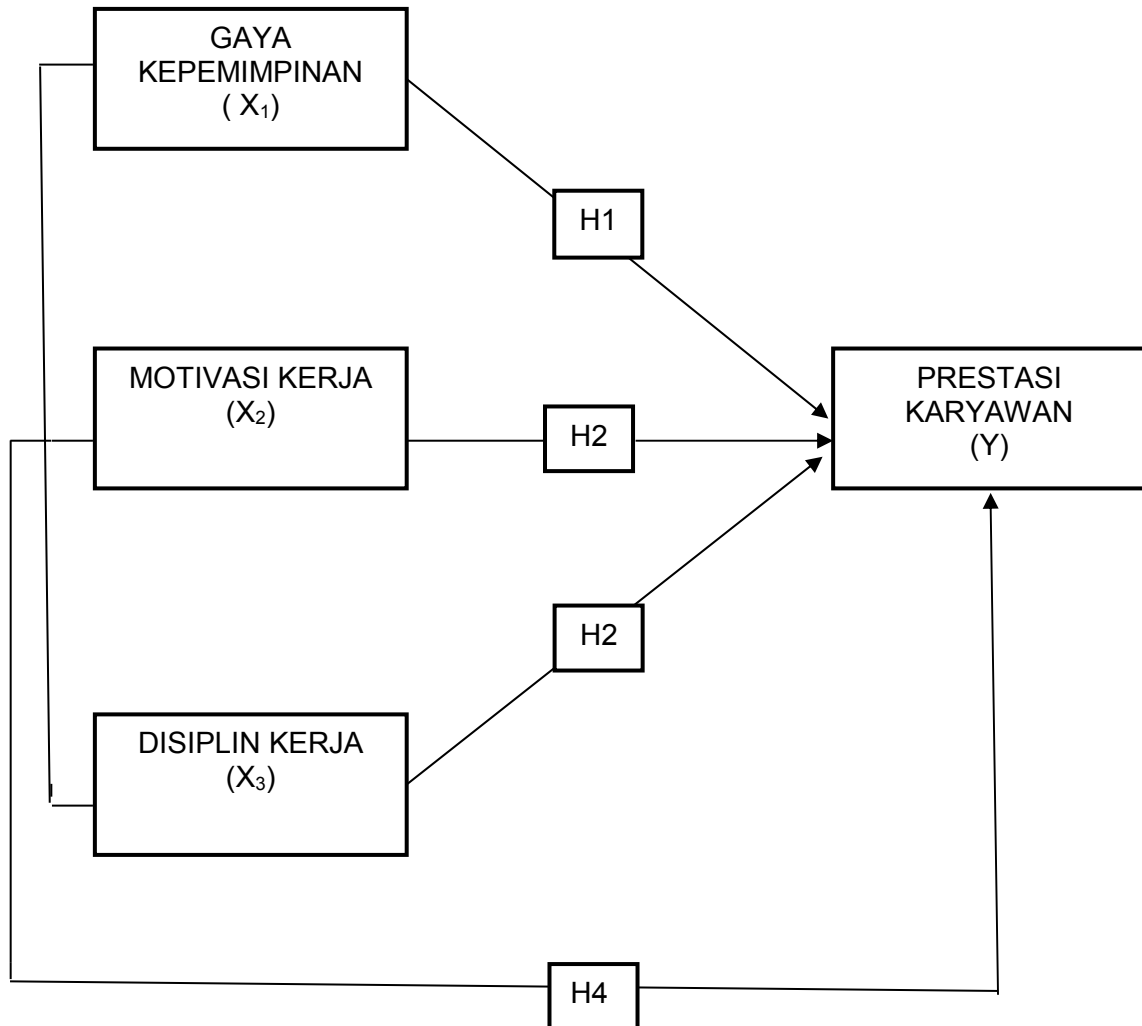
Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan

B. Penelitian Terdahulu

Penulis	Judul	Variabel	Hasil
Sri Rahayu, SE.,MM. (2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Langkat Nusantara Keping Kabupaten Langkat	Motivasi, Disiplin kerja dan Prestasi Kerja Karyawan	Variabel motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
Wayan Widiartana (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada UD. Sinar Abadi	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Prestasi kerja Karyawan	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi

<p>Pipin Sukandi (2017)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus :Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Kota Bandung)</p>	<p>Disiplin Kerja, Prestasi Karyawan</p>	<p>Pelaksanaan disiplin kerja pada BBWS Citarum sangat baik karena berpengaruh positif dan signifikan</p>
<p>Dirga Lestari (2015)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Koperasi Pegawai Negeri)</p>	<p>Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan</p>	<p>Melakukan penilaian terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan gaya kepemimpinan orientasi tugas dan orientasi hubungan</p>

C. Kerangka Pemikiran



Sumber : Penulis

D. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. **H₁** Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT Asco Daihatsu
2. **H₂** Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT Asco Daihatsu
3. **H₃** Terdapat Pengaruh antara Disiplin kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) Karyawan PT Asco Daihatsu
4. **H₄** Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja(X_3) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PT Asco Daihatsu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu kegiatan pengolahan penyajian dan analisis data yang dilakukan dengan metode ilmiah secara sistematis yang hasilnya berguna untuk mengetahui suatu keadaan dalam usaha pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan keputusan dalam rangka pemecahan masalah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan cara *survey*. Asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih, bentuk hubungan yang digunakan yaitu kausal yang bersifat sebab akibat (**Sugiyono, 2014 : 55-56**).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis variable bebas dan terikat yang keduanya memakai kuesioner (angket) dengan *skala likert*.

B. Operasional Variabel

Operasional Variabel adalah gambaran tentang struktur penelitian yang menjabarkan variable kepada konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variable.

Berdasarkan topik penelitian, maka dibuat operasional *variable* yang digunakan untuk membantu pemecahan masalah melalui pendekatan atas topik

permasalahan yang akan dibahas. Dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Asco Daihatsu”.

Maka terdapat empat Variabel yang menyertai penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) sebagai Variabel bebas, dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yaitu sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Independen Variabel*)

Menurut **Sugiyono (2013)** Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3).

a. Variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1)

Difinisi Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Terdapat indikator Otoriter, Partisipatif, dan Delegatif

b. Variabel bebas Motivasi (X_2)

Definisi Motivasi dalam penelitian ini ialah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuan. Dengan indikator Intrinsik (prestasi kerja, perkembangan, pekerjaan penuh tantangan, tanggung jawab, kemajuan) dan Ekstrinsik (kondisi kerja, fasilitas kerja dan hubungan kerja)

c. Variabel bebas Disiplin Kerja (X_3)

Definisi Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Dengan indicator disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2. Variabel Terikat (*Dependen Variable* (Y))

Menurut Sugiyono (2013) Variabel Terikat (*variable dependen*) merupakan variabel yang diipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel yang terikat dalam penellitian ini adalah Prestasi Kerja (Y) .

Menurut **Sondang P. Siagian (2012 : 223)** mengartikan Prestasi Kerja Pegawai adalah seluruh kekaryaan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan indicator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksaan tugas dan tanggung jawab.

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	No.Pertanyaan
Gaya Kepemimpinan (X₁)	1. Otoriter	1. Pemberian hukuman	1
		2. Pemberian perintah	2,3
		3. Tidak adil dalam mengambil keputusan	4
	2. Partisipatif	1. Memperhatikan karyawannya	5
		2. Mempertimbangkan ide karyawannya	6
		3. Memberikan motivasi	7
	3. Delegatif	1. Memberikan keleluasaan pada bawahannya	8
		2. Mampu menganalisis tugas bawahannya	9
		3. Mampu berfikir secara rasional	10

Sumber: Malayu S.P Hasibuan (2007:170)

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Motivasi (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	No Pertanyaa n
Motivasi (X₂)	1. Intrinsik	1. Prestasi kerja	1
		2. Perkembangan	2
		3. Pekerjaan penuh tantangan	3
		4. Tanggung jawab	4
		5. Kemajuan	5
	2. Ekstrinsik	1. Kondisi kerja	6
		2. Fasilitas kerja	7,8,9
		3. Hubungan kerja	10

Sumber: Nawawi (2005:351)

Tabel 3.3

Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja (X₃)

Variabel	Dimensi	Indikator	No pertanyaan
Disiplin Kerja (X₃)	1. Disiplin preventif	1. Peraturan	1
		2. Etika	2
	2. Disiplin korektif	1. Teguran	3,4
		2. Skorsing	5
		3. Sosialisasi antara bawahan dengn atasan	6
	3. Disiplin progresif	1. Pengawasan melekat	7
2. Pernyataan tertulis		8	
3. Pemberhentiaan		9,10	

Sumber: T. Hani Handoko (2011:208)

Tabel 3.4
Operasional Variabel
Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	No pertaanya n
Prestasi Kerja (Y)	1. Kualitas	1. Mutu kerja	1
		2. Ketepatan kerja	2
		3. Keterampilan kerja	3
	2. Kuantitas	1. Jumlah hasil kerja	4
		2. Kesesuaian waktu kerja	5
		3. Kecepatan penyelesaian kerja	6
	3. Pelaksana an tugas	1. Kewajiban melakukan aktifitas pekerjaan	7
		2. Melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan	8
	4. Tanggung jawab	1. Pelaksanaan peranan sesuai jabatan	9
		2. Melaksanakan hak dan kewajiban pekerjaan	10

Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2003:93)

C. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asco Daihatsu cabang Radio Dalam, Jakarta Selatan perusahaan tersebut dipilih karena memberikan data yang dibutuhkan serta sesuai dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Asco Daihatsu.

D. Jenis, Sumber, dan Metode Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek (*Self –Report Data*) yang merupakan jenis data yang berupa opini, dari sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (responden). Dalam penelitian ini, data yang diperoleh adalah berdasarkan hasil pembagian kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden.

2. Sumber Data

Sumber data dapat dilakukan dengan berbagai setting, dan berbagai cara (**Sugiono, 2014 :193**). Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan adalah dua jenis data yaitu :

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dengan cara observasi atau melalui daftar pernyataan / kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang dikumpulkan melalui laporan-laporan dan dokumen-dokumen perusahaan serta di dukung oleh tanggapan-tanggapan responden berdasarkan hasil wawancara langsung

3. Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Metode secara umum dapat diartikan sebagai cara, proses atau prosedur untuk memecahkan suatu masalah. Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini didapatkan dengan survey, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan :

a. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam riset kepustakaan sangat membantu penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Penelitian ini mempelajari data –data yang diperoleh dengan mempelajari, mengumpulkan dan mengolah segala informasi atau data yang diterima dari buku/ literature/ arsip-arsip di perpustakaan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

b. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset ini dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui pengamatan secara langsung mengenai objek penelitian yang akan dibahas. Data yang diperoleh didapatkan dengan melakukan:

- 1) Pengamatan

Proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.

2) Wawancara (*interview*)

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara mewawancarai secara langsung berhadapan dengan pihak terkait. Menurut Sugiyono (2009) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti. Dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil.

3) Kuesioner (angket)

Teknik Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden.

Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos maupun internet (**Sugiyono, 2010**).

Penelitian yang digunakan yaitu kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah menyediakan pilihan jawaban untuk dipilih oleh

objek penelitian, sehingga responden tidak diberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat (Ir. Sofyan Siregar , 2015).

Skala pengukuran instrument yang digunakan untuk penelitian ini adalah *Skala Likert*. *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Sugiyono, 2010: 93).

Dengan menggunakan *Skala Likert*, maka *variable* yang akan diukur akan dijabarkan dari *variable* menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator akan dijabarkan lagi menjadi sub-indikator yang akhirnya sub-indikator ini dijadikan sebagai tolak ukur untuk membuat suatu pernyataan yang perlu dijawab oleh responden (Ir. Sofyan Siregar , 2015).

Adapun bobot penilaian untuk setiap pernyataan/pertanyaan yang diajukan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5
Pengukuran *Skala Likert*

No.	Keterangan	Skor Positif
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu – ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Suharsaputra (2015 : 90)

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan **(Sugiono, 2014 :115)**.

Dalam penelitian ini Populasi yaitu karyawan pada PT. Asco Daihatsu yang berjumlah 100 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **(Sugiono, 2014 : 116)**. Teknik Sampling merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel **(Martono, 2012 :75)**.

Teknik yang digunakan adalah dengan menentukan besarnya sampel (Sample size) yang merupakan pemilihan teknik sampling serta besarnya sampel dilihat dari metode penelitian.

Tujuan dari penarikan penelitian sampel yakni untuk memperoleh representasi populasi yang tepat, maka besarnya sampel yang akan diambil perlu mempertimbangkan karakteristik populasi serta kemampuan estimasi pertimbangan karakteristik populasi akan menentukan teknik pengambilan sampel, ini dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan bias **(Suharsaputra, 2015 :118 -119)**.

Terkait dengan besarnya sampel yang akan diambil Slovin mengemukakan formula untuk penentuan besarnya sampel yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

N =Populasi

n = Jumlah Sampel

e² = toleransi kesalahan yang akan diambil peneliti, misalnya 5%

F. Rancangan Analisis

Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, maka dalam penelitian ini untuk melakukan analisis data yang bersifat kuantitatif maka digunakan alat analisis statistic. Rancangan Analisis merupakan langkah –langkah dalam menganalisis data. Metode data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Uji Kualitas Data

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2011 : 267) “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.” Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Validitas diuji dengan korelasi *Product Moment (Pearson)* :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Sugiono, 2007 :137

Keterangan :

r : Koefisien Korelasi

n : jumlah Responden

X : variabel bebas (motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja)

Y : Variabel Terikat (produktivitas kerja Karyawan)

Kriteria uji Validitas yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variable. Uji Realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama **(Umar, 2013 :54)**.

Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable*, apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, **(Ghozali :2006)**. Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali, atau lebih **(Sofyan :2015)**.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Alpha Cronbach's* dimana rumus atau teknik ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu *instrument reliable* atau tidak. Kriteria instrument penelitian ini dikatakan reliable adalah jika koefisien reliabilitas >0,06.

Reliabilitas diuji dengan Cronbach Alpha dimana :

$$\alpha_t^2 = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber : **Suharsaputra, 2015 :112**

Keterangan :

α = Koefisien Realibilitas Alpha Cronbach

K = jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 =varians total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

Tabel 3.6

Alpha Croncbach

Kriteria	Nilai Alpha
Kurang Reliable	$\alpha < 0,5$
Agak Reliable	$0,5 \leq \alpha < 0,6$
Cukup Reliable	$0,6 \leq \alpha < 0,7$
Reliable	$0,7 \leq \alpha < 0,9$
Sangat Reliable	$\alpha \geq 0,9$

Sumber : Suharsaputra, 2015 :113

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Menurut **Ghozali (2006 :147)** “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable residual memiliki distribusi normal atau tidak”.

Pengujian normalitas data dapat dilakukan *one sample kolmogorov -smirnov test*. Kriteria pengujian taraf nyata 0,05 adalah, jika probabilitas signifikansi data > 0.05 maka data berdistribusi normal.

b. Uji Mutikolinearitas

Menurut **Ghozali (2006 :92)** “Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independen*”. Jika terdapat korelasi yang tinggi antara variable bebasnya, maka hubungan antara variable bebas dengan variable terikatnya menjadi terganggu.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas menggunakan metode pengujian dengan cara melihat nilai VIF, dimana dasar keputusannya sebagai berikut:

1. Jika Variance Inflation Factor (VIF) > 10 , maka ada Multikolinearitas
2. Jika Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , maka tidak ada Multikolinearitas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”.

Dalam penelitian ini, cara untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan cara melihat grafik scatterplot, dengan predikso variable terikat (ZPREID) degan residualnya (SRESID), (Ghozali :2015).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Pengujian Data

a. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Metode ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variable independent dengan variable dependent. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\}\{n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Keterangan :

- r : korelasi
- n : jumlah sampel
- X : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja
- Y : Prestasi kerja Karyawan

Secara umum nilai koefisien korelasi terletak diantara -1 dan +1 atau $-1 < r < +1$, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r = +1$ atau mendekati +1, maka hubungan variable X dan Y sangat kuat positif
- 2) Jika $r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan variable X dan Y sangat Kuat negative
- 3) Jika $r = 0$, maka hubungan antara variable X dan Y lemah sekali (tidak ada hubungan).

Berikut ini adalah cara mengukur nilai koefisien korelasi :

Tabel 3.7

Nilai koefisien korelasi

Kriteria	Interval Korelasi
Sangat Rendah	0,00 – 0,199
Rendah	0,20 – 0,399
Sedang	0,40 – 0,599
Kuat	0,60 – 0,799
Sangat Kuat	0,80 – 1,000

b. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama –sama) terhadap variabel terikat.

Rumus Korelasi berganda adalah sebagai berikut :

$$R_{y_{123}} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}}$$

Keterangan :

$R_{y_{123}}$ = Koefisien korelasi ganda antara variabel x_1, x_2, x_3

Tabel 3.8

Nilai Interval Koefisien dengan Tingkat Hubungannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

d. Koefisien Determinan Parsial

Koefisien Determinasi digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi antara variable independen terhadap variable dependen. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$KD = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

R : Nilai Koefisien korelasi sederhana

e. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi sederhana digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antara variable independen terhadap variable dependen dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n} \quad b = \frac{n\sum x \sum y - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien masing-masing variabel X₁, X₂, X₃

e = Error Tem

Maka untuk menentukan a, b₁, b₂, b₃ dapat digunakan formula berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum X_3^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_3 Y)(\sum X_1 X_2 X_3)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_3^2) - (\sum X_1 X_2 X_3)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_2 Y)(\sum X_1 X_2 X_3)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_3^2) - (\sum X_1 X_2 X_3)^2}$$

$$b_3 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_3 Y) - (\sum X_1 Y)(\sum X_1 X_2 X_3)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_3^2) - (\sum X_1 X_2 X_3)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_1 - b_2 \sum X_2 - b_3 \sum X_3}{n}$$

G. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t_{hitung} dengan analisis of variance (Anova)

Menurut **Sugiyono (2013 :221)** “Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Kebenaran hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan hipotesis yang dibuat, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Hipotesis Pertama

Dapat digunakan uji signifikan T dengan cara :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{(table)}$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Yang berarti terdapat hubungan yang signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{(table)}$, maka H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan.

b. Hipotesis Kedua

Dapat digunakan uji signifikan T dengan cara :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{(table)}$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Yang berarti terdapat hubungan yang signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{(table)}$, maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan.

c. Hipotesis Ketiga

Dapat digunakan uji signifikan T dengan cara :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{(table)}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Yang berarti terdapat hubungan yang signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{(table)}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.
Yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan.

d. Hipotesis Keempat

Dapat digunakan uji signifikan T dengan cara :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{(table)}$, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Yang berarti terdapat hubungan yang signifikan.

2) Jika $t_{hitung} < t_{(table)}$, maka H_{04} diterima dan H_{a4} ditolak. Yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Dengan demikian uji hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi, yaitu :

1. Uji signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Uji statistik “t” pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Y). dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{b - \beta}{sb}$$

Sumber : **Sugiyono, (2010 :250)**

Keterangan :

t= t uji

b = koefisien

β = 0 (asumsi)

sb = Kesalahan standar koefisien regresi

2. Uji signifikansi simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh secara bersama –sama terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Dengan rumus sebagai berikut :

$$F_0 = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sumber : **Sugiono (2010 :257)**

Keterangan :

R^2 : Koefisien Determinasi

K : Jumlah Variabel Independen

n : Jumlah sampel

Kesimpulan

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semua variable independen secara bersama –sama terhadap variable dependen.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semua variable independen secara bersama –sama terhadap variable dependen.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

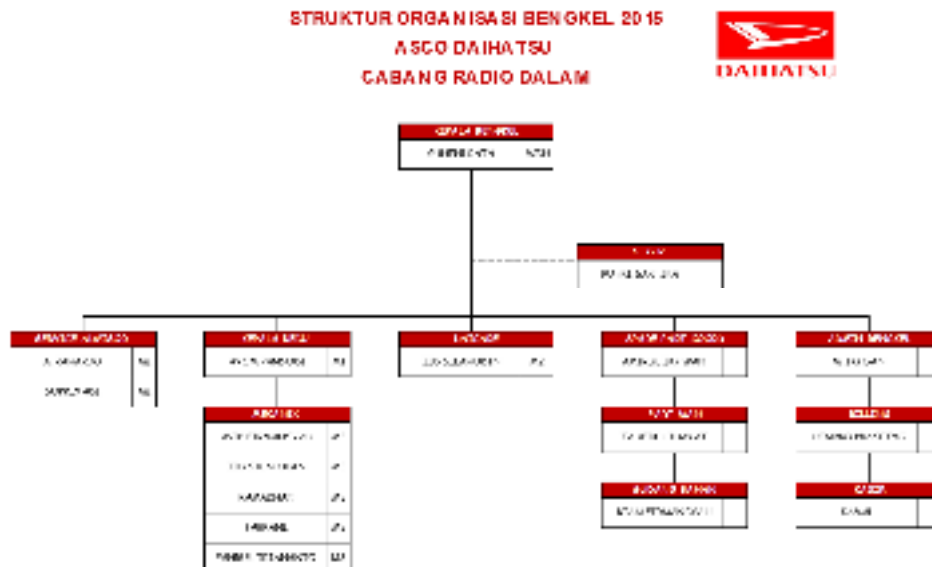
PT Astra Daihatsu Motor (ADM) mengawali sejarahnya pada tahun 1973. Pada tahun 1973, Astra mendapatkan hak untuk mengimpor kendaraan Daihatsu ke Indonesia. Pada tahun 1976, PT Astra International ditunjuk menjadi agen tunggal, importir dan distributor tunggal kendaraan Daihatsu di Indonesia.

PT Astra International, Daihatsu Motor Co., Ltd. dan Nichimen Corporation bersama-sama mendirikan pabrik pengepresan plat baja, PT Daihatsu Indonesia pada tahun 1978. Kemudian pada tahun 1983, pabrik mesin PT Daihatsu Engine Manufacturing Indonesia (DEMI) didirikan. Pada tahun 1987, PT Nasional Astra Motor didirikan sebagai agen tunggal dan pengimpor kendaraan Daihatsu menggantikan posisi PT Astra International. Kemudian pada tahun 1992, PT Astra Daihatsu Motor didirikan melalui penggabungan 3 perusaha

yaitu PT Daihatsu Indonesia, PT Daihatsu Engine Manufacturing Indonesia dan PT National Astra Motor.

Struktur Organisasi

Gambar 4.1



B. Analisis Data

1. Identifikasi Responden

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan 4 buah item sebagai data responden. Data responden tersebut adalah jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden yang diteliti dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	50	62,5	62,5	62,5
Wanita	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 22.0

Dari table diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 50 orang (62,5%) dan jumlah responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 30 (37,5%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan umur responden yang diteliti dapat dikelompokan sebagai berikut.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20 Tahun	20	25,0	25,0	25,0

20-30 Tahun	20	25,0	25,0	50,0
30-40 Tahun	40	50,0	50,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

SuSSumber : Output Data Pengelolahan SPSS 22.0

Pada table diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan umur yaitu usia <20 tahun sebanyak 20 orang (25,0%), usia 20-30 tahun sebanyak 20 orang (25,0%), usia 30-40 tahun sebanyak 40 orang (50,0%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden yang diteliti dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	30	37,5	37,5	37,5
Strata 1 (S1)	42	52,5	52,5	90,0
>Strata 1	8	10,0	10,0	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Output Data Pengelolahan SPSS 22.0

Pada table diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan yaitu Diploma sebanyak 30 orang (37,5%), Strata 1 sebanyak 42 orang (52,5%), >Strata S1 sebanyak 8 orang (10,0%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden yang diteliti dapat dikelompokkan sebagai berikut

Tabel 4.4

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	30	37,5	37,5	37,5
5-10 Tahun	20	25,0	25,0	62,5
10-20 Tahun	30	37,5	37,5	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Sumber : Output Data Pengelolahan SPSS 22.0

Pada table diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan masa kerja yaitu masa kerja <5 tahun sebanyak 30 orang (37,5%), masa kerja 5-10 tahun sebanyak 20 orang (25,0%), masa kerja 10-20 tahun sebanyak 30 orang (37,5)

C. Deskripsi Data Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penyebaran kuesioner kepada para responden yang berjumlah 80 orang. Kuesioner tersebut kemudian diteliti dengan menggunakan perhitungan SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5

Pengujian Validitas Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,620	0.220	Valid
2	0,583	0.220	Valid
3	0,611	0.220	Valid
4	0,627	0.220	Valid
5	0,686	0.220	Valid

6	0,652	0.220	Valid
7	0,513	0.220	Valid
8	0,535	0.220	Valid
9	0,518	0.220	Valid
10	0,571	0.220	Valid

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.220), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid, maka dari itu untuk pengujian data statistik berikutnya ke semua variabel Beban Kerja dapat digunakan untuk proses pengolahan dan analisis selanjutnya

Tabel 4.6
Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,546	0.220	Valid
2	0,575	0.220	Valid
3	0,647	0.220	Valid
4	0,562	0.220	Valid
5	0,556	0.220	Valid
6	0,473	0.220	Valid
7	0,486	0.220	Valid
8	0,541	0.220	Valid
9	0,520	0.220	Valid
10	0,454	0.220	Valid

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.220), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid, maka dari itu

untuk pengujian data statistik berikutnya ke semua variabel lingkungan kerja dapat digunakan untuk proses pengolahan dan analisis selanjutnya.

Tabel 4.7
Pengujian Validitas Variabel Displin Kerja (X3)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,440	0.220	Valid
2	0,382	0.220	Valid
3	0,545	0.220	Valid
4	0,518	0.220	Valid
5	0,588	0.220	Valid
6	0,405	0.220	Valid
7	0,485	0.220	Valid
8	0,451	0.220	Valid
9	0,445	0.220	Valid
10	0,314	0.220	Valid

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.220), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid, maka dari itu untuk pengujian data statistik berikutnya ke semua variabel disiplin kerja dapat digunakan untuk proses pengolahan dan analisis selanjutnya.

Tabel 4.8
Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,377	0.220	Valid
2	0,420	0.220	Valid
3	0,408	0.220	Valid

4	0,363	0.220	Valid
5	0,313	0.220	Valid
6	0,312	0.220	Valid
7	0,221	0.220	Valid
8	0,261	0.220	Valid
9	0,393	0.220	Valid
10	0,419	0.220	Valid

Sumber: Output Pengolahan SPSS 22.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.220), maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan valid, maka dari itu untuk pengujian data statistik berikutnya ke semua variabel kepuasan kerja dapat digunakan untuk proses pengolahan dan analisis selanjutnya.

a. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas di gunakan untuk mengukur apakah kuesioner penelitian reliable atau konsisten dari waktu ke waktu, uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 , berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS 22.0 *for windows* yang terlihat pada lampiran yang diperoleh hasil reliabilitas untuk keseluruhan variabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Reliabilitas Kuesioner
Gaya kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	10

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0.

Dari hasil analisis diatas, koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,859, Dengan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka menunjukan mendekati 1

Tabel 4.10
Hasil Reliabilitas Kuesioner
Variabel Motivasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,840	10

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0.

Dari hasil analisis diatas, koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,840. Dengan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka menunjukan mendekati 1.

Tabel 4.11
Hasil Reliabilitas Kuesioner
Variabel Displin kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,785	10

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0.

Dari hasil analisis diatas, koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,785. Dengan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka menunjukan mendekati 1.

Tabel 4.12
Hasil Reliabilitas Kuesioner
Variabel Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	10

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0.

Dari hasil analisis diatas, koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,665. Dengan hasil tersebut bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka menunjukan mendekati 1.

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dapat digunakan atau tidak. Uji Asumsi klasik dilakukan dengan memberlakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi normal. Jika tidak berdistribusi normal atau jumlah sample sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah *statistic nonparametik*. Dalam pembahasan ini akan digunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05

Tabel 4.13**Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin	Prestasi Kerja
N		80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,53	42,31	42,24	44,96
	Std. Deviation	4,760	3,801	4,150	2,587
Most Differences	Extreme Absolute	,067	,073	,085	,084
	Positive	,058	,047	,051	,070
	Negative	-,067	-,073	-,085	-,084
Test Statistic		,067	,073	,085	,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

a) Variabel Gaya Kemimpinan (X_1)

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test Statistic peroleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.67 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200^{c,d} lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

b) Variabel Motivasi (X_2)

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test Statistic diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,073 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar

0,200^{c,d} lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi tidak normal dan tidak dapat digunakan dalam penelitian.

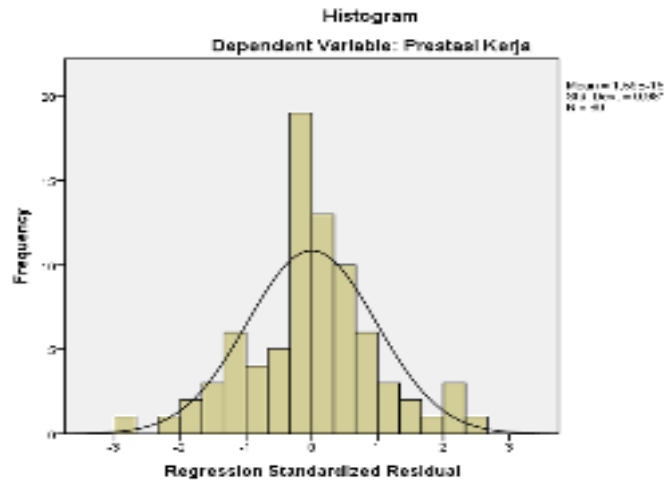
c) Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test Statistic diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,085 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.0200^{c,d} lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

d) Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test Statistic diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,084 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200^{c,d} lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

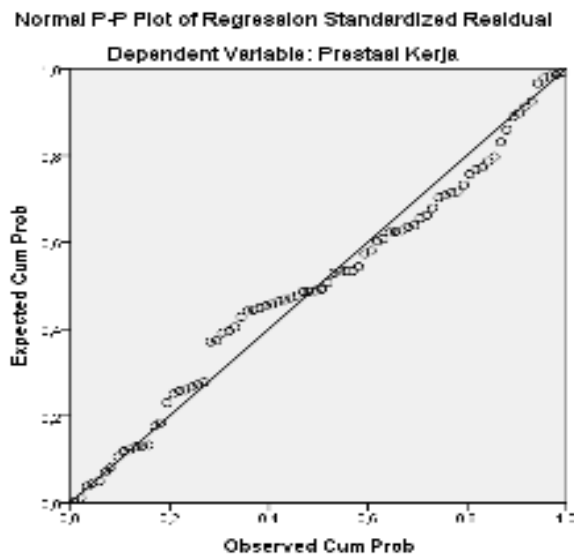
Gambar 4.2
Model Statistik



Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan hasil grafik dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, hal tersebut terlihat pada grafik histogram dimana kurva tidak miring ke kiri ataupun ke kanan.

Gambar 4.3
Model Statistik



Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan hasil grafik dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, hal tersebut terlihat pada grafik p-p plot titik-titik menyebar disekitar garis normal (diagonal) maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dengan menganalisis nilai serta nilai *Variance Inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF >10 maka ada multikolinearitas dan jika nilai VIF < 10, maka model terbebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,613	2,279		7,291	,000		
Gaya Kepemimpinan	,235	,038	,433	6,222	,000	,859	1,164
Motivasi	,324	,048	,476	6,817	,000	,853	1,173
Disiplin	,121	,044	,194	2,727	,008	,819	1,221

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

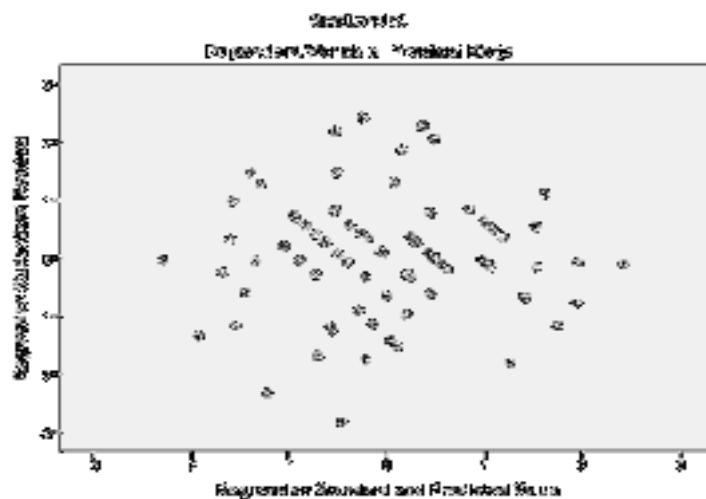
Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Dari hasil output dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* ketiga variabel (VIF) ketiga variabel, yaitu variabel kompensasi sebesar $1.164 < 10$, variabel budaya organisasi sebesar $1.173 < 10$, variabel disiplin kerja $1.221 < 10$, sehingga diduga bahwa antara variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedatisitas

Uji Heteroskedatisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian atau residual satu kepengamatan ke pengamatan lainnya.

Gambar 4.4
Model Statistik



Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Gambar *scatter plot* memiliki pola yang tidak jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda

terbebas dari asumsi klasik heteroskedatisitas. Sehingga model regresi layak untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja.

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara variabel bebas yang lebih dari satu terhadap variabel terikat

Tabel 4.15

Uji Koefisien Korelasi Berganda antara Gaya Kempimpinan (X1), Motivasi(X2), dan Disiplin K (X3) terhadap Prestasi kerja Karyawan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,672		1,482

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output Pengelolahan Data SPSS 22.0

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja adalah 0.827 yang berarti gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai hubungan korelasi yang positif dan sangat kuat. Dengan demikian, jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi

dan disiplin kerja meningkat maka Prestasi Kerja sebagai variabel prestasi kerja.

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi bersama-sama

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,684	,672		1,482

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 22.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja memiliki kontribusi 67,2% terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan. Sisanya 32,8% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model penelitian

Tabel 4.17
Hasil Uji t dan Analisis Regresi Berganda Gaya kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) Disiplin Kerja (X₃) terhadap Prestasi kerja(Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,613	2,279		7,291	,000
Gaya Kepemimpinan	,235	,038	,433	6,222	,000
Motivasi	,324	,048	,476	6,817	,000
Disiplin	,121	,044	,194	2,727	,008

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dengan persamaan regresi berganda yang telah dihasilkan, maka dapat diperoleh hasil interpretasi sebagai berikut :

$\hat{Y} = 16.613 + 0.235 X_1 + 0.324 X_2 + 0.121 X_3 + \epsilon$, dari persamaan ini berikut penjelasannya:

1. Konstanta (α)

Ini berarti jika semua variabel bebas dianggap konstan maka nilai variabel Prestasi kerja (Y) sebesar 16.613

2. Gaya Kepemimpinan (X₁) Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan untuk variabel X₁ sebesar + 0.235. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Gaya Kepemimpinan satu satuan maka variabel (Y) Prestasi Kerja akan naik sebesar

0.235 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

3. Motivasi (X_2) Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien Motivasi untuk variabel X_2 sebesar + 0.324 Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Motivasi satu satuan maka variabel (Y) Prestasi Kerja akan naik sebesar 0.324 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

4. Disiplin Kerja (X_3) Prestasi Kerja (Y)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja untuk variabel X_3 sebesar + 0.121 . Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan disiplin kerja satu satuan maka variabel (Y) Prestasi Kerja akan naik sebesar + 0.121 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

b. Hipotesis

1. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Berdasarkan derajat kebebasan $80-3= 77$ dan tingkat signifikansi $0.05 : 2= 0.025$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99167 beriku tadalah hipotesis X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y secara individual adalah sebagai berikut.

Tabel 4.18**Hipotesis Variabel Gaya kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,613	2,279		7,291	,000
	Gaya Kepemimpinan	,235	,038	,433	6,222	,000
	Motivasi	,324	,048	,476	6,817	,000
	Disiplin	,121	,044	,194	2,727	,008

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

a) Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mendapatkan nilai t_{hitung} 6,222 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.235. Sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,222 > 1,99167$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi dapat dikatakan H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Yang artinya bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

b) Motivasi

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai t_{hitung} 6,817 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,324. Sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,817 > 1,99167$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Jadi dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_{a2}

diterima. Yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

c) Disiplin Kerja

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mendapatkan nilai t_{hitung} 2,727 dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000. Sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,727 > 1,99167$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ jadi dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Jadi dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

d) Uji Signifikansi (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau $4 - 1 = 3$ dan df 2 ($n - k - 1$) atau $80 - 3 - 1 = 76$. Pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasii kerja secara bersama-sama (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361,957	3	120,652	54,930	,000 ^b
	Residual	166,931	76	2,196		
	Total	528,888	79			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Uji Hipotesis

Pengujian secara silmutan Gaya Kemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Prestasi kerja (Y) berikut penjelasannya:

Dari tabel diperoleh F_{tabel} sebesar 2,72 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Nilai F_{hitung} (54,930) > F_{tabel} (2,72), dan nilai sig . lebih kecil dari nilai 0.05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikansi Prestasi Kerja Karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian hipotesis, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mendapatkan nilai t_{hitung} 6,222 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0.235. Sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,222 > 1,99167$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi dapat dikatakan H_{a1} diterima dan H_0 ditolak. Yang artinya bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai t_{hitung} 6,817 dengan tingkat probabilitas signifikansi sebesar 0,324. Sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,817 > 1,99167$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Jadi dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mendapatkan nilai t_{hitung} 2,727 dengan tingkat probabilitas signifikansi 0,000. Sehingga diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,727 > 1,99167$), dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ jadi dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_{a3} diterima. Jadi dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada Uji F_{tabel} sebesar 2,72 dengan nilai probabilitas (sig) = 0.000. Nilai F_{hitung} (54,930) $> F_{tabel}$ (2,72), dan nilai sig. lebih kecil dari nilai 0.05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_{a4} diterima dan H_0 ditolak, dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikansi Prestasi Kerja Karyawan.

B. Saran

Peneliti menyarankan sebagai berikut::

1. Diharapkan pemimpin meningkatkan Gaya Kepemimpinan kepada karyawan agar Prestasi kerja semakin meningkat. Pemimpin harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

2. Diharapkan perusahaan meningkatkan Motivasi kerja kepada karyawan agar Prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Pemberian motivasi kerja misalnya dengan cara memberikan penghargaan, bonus dan lain-lain.
3. Diharapkan perusahaan meningkatkan Disiplin Kerja yang ada saat ini agar para karyawan lebih tertib dalam melaksanakan tugasnya dan diharapkan perusahaan semakin berkembang dan produktif.
4. Dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi kerja, Tetapi dalam hal ini masih perlu peningkatan disetiap variabel.
5. Bagi pembaca, hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi, untuk penelitian selanjutnya, dengan mengganti variabel yang lain dan dengan jumlah populasi dan sampel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bilson, Simamora, 2004, *Riset Pemasaran*, Jakarta, Gramedia Utama
- Danang, Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Eugene Mckenna dn Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI
- Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan* . Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan*”, Edisi kedua BPFE UGM, Yogyakarta
- Handoko, T . Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2012, *Manajemen Sumber Manusia cetakan keenam belas*, Jakarta : PT Bumi Aksara

Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, "*Manajemen Personalia*", Edisi keempat, BPFE UGM, Yogyakarta.

Istijanto. 2012. *Riset Sumber Daya*. Jakarta: PT.Gramdia Pustaka

Kartono Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Maslina, Ifah, 2017, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelayanan Nusantara Sejati*, UPI Y.A.I

Pasalong, Harbani. 2010 *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung

Rivai, Veithzal 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta :RajaGrafindo Persada

Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta

Sastrohadiwiryono B.S.(2007) *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta :PT Bumi AkrasaEksekutif STI : Menuju Keselarasan Sistem Infomasi Strategik", *SNA*, 10,26-28 Juli 2007.

Siagian, 20012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*" Cetakan Kesembilan, PT Bumi Angkasa, Jakarta

Sugiyono, 2013, *Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.

Sunarto, Kamanto. (2004). *Pengantar Sosiologi (edisi ketiga)*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta:Rajawali Pers.