

LAPORAN TUGAS AKHIR
PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
SENTRA BISNIS SARUNG JOK MOBIL WILAYAH DUREN SAWIT
JAKARTA TIMUR

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Program Diploma Empat (D-IV)
Manajemen Bisnis Industri

OLEH :

NAMA : AHMAD NURHADI

NIM : 1711075



POLITEKNIK STMI JAKARTA
d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
2018

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

NAMA : AHMAD NURHADI

NIM : 1711075

Berstatus sebagai mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri Kementerian Perindustrian RI, dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “ **PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RAINBOW CAR LEATHER SEAT HOME INDUSTRY**”.

- **Dibuat** dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survei lapangan, asistensi dengan dosen pembimbing, serta buku-buku maupun jurnal-jurnal ilmiah yang menjadi bahan acuan yang tertera dalam refrensi karya Tugas Akhir ini.
- **Bukan** merupakan hasil duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai sebelumnya untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali yang telah disebutkan sumbernya dan dicantumkan pada refrensi karya Tugas Akhir ini.

- **Bukan** merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan diatas, maka saya bersedia menerima sanksi atas apa yang telah saya lakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 07 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan

Ahmad Nurhadi

ABSTRAK

Sentra bisnis sarung jok mobil dan motor yang terdapat di daerah Duren Sawit, Jakarta Timur telah menjadi salah satu kebutuhan setiap orang, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun untuk keperluan usaha. Penggunaan sarung jok mobil dan motor dalam kehidupan sehari-hari sudah tidak asing lagi, terutama sesuai dengan fungsi utamanya sebagai melindungi jok dari kotoran, terutama yang sulit dihilangkan, mempunyai nilai tambah untuk memperindah bagian interior kendaraan dengan desainnya yang bagus dan lain-lain. Oleh karena itu permintaan sarung jok mobil dan motor dalam kehidupan sehari-hari semakin meningkat seiring dengan semakin meningkatnya kendaraan bermotor maka harus meningkatkan kinerja karyawannya agar produk yang dihasilkan berkualitas dan mampu memenuhi permintaan pasar. Dengan adanya permasalahan tersebut, perlu melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa Motivasi Berprestasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jika dilihat dari koefisien regresi Beta 0,764 atau 76,4% berarti telah terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar 76,4% yang disebabkan oleh isi Motivasi Berprestasi. Berdasarkan hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). $F_{hitung} 65,241 > F_{tabel}$ sedangkan signifikan $F < \alpha$ pada taraf 5%, sehingga H_0 berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 56,5% Sedangkan sisanya yaitu 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti. Berdasarkan padah hasil regresi linier berganda dihasilkan persamaan berikut $Y = 1,048 + 0,735x_1 + 0,109x_2$. $X_1 - 0,735$ berarti variabel motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,5% atau berpengaruh positif. $X_2 - 0,109$ berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 10,9% atau berpengaruh negatif. Setelah diketahui bahwa ada salah satu variabel independen yang tidak mempengaruhi terhadap variabel disiplin kerja, maka uji regresi diulang kembali dengan mengeluarkan satu variabel independen dan melakukan uji regresi linier sederhana. Maka dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan liniernya adalah $Y = a + bx$ sudah tepat dan dapat digunakan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,045 + 0,714x$. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan 1 unit variabel bebas motivasi berprestasi akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,714 atau 71,4%.

Kata kunci : Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah robbil alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RAINBOW Car Leather Seat Home Industry”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program Diploma Empa (D-IV) Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta. Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Mustofa, S.T. , M.T. , selaku Ketua Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri.
2. Bapak Drs. Mulyono, M.M. , selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada saya.
3. Bapak Yulius Jatmiko, S.E, M.M. , selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada saya.
4. Bapak Dr. S. Sukma Adnan, S.E, M.pd selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak dan Ibu dosen Administrtasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang berguna bagi penulis.
6. Seluruh staff tata usaha, petugas perpustakaan, dan karyawan Politeknik STMI Jakarta.
7. RAINBOW Car Leather Seat Home Industry yang menjadi objek penelitian dan bersedia menjadi responden pada penelitian ini.
8. Ayah dan Ibu Tercinta yang selalu memberikan doa, dorongan, dan semangatnya kepada penulis. Dan dengan sabar mendengar keluh kesah penulis. Kalian tak akan tergantikan oleh apapun.
9. Istri ku tercinta Anisyah yang selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabat tercinta.
11. Teman-teman Manajemen Reguler 1 angkatan 2011 2012 2013 atas kebersamaan, keceriaan, bantuan dan kerjasamanya selama ini. Kalian teman-teman yang menyenangkan.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dan dukungannya. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai

tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Jakarta, 07 Agustus 2018

Penulis

POLITEKNIK STMI JAKARTA
d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
TANDA PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR :

“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *SENTRA BISNIS SARUNG JOK MOBIL WILAYAH DUREN SAWIT JAKARTA TIMUR*”.

DISUSUN OLEH

NAMA : AHMAD NURHADI
NIM : 1711075
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan
Dipertahankan dalam Ujian Tugas Akhir
Sekolah Tinggi Manajemen Industri

Jakarta, 07 Agustus 2018

Dosen Pembimbing

Dr. S. Sukma Adnan, S.E,M.pd.

NIP: 195703211984031005

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR BIMBINGAN TUGAS AKHIR

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

ABSTRAK i

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR GAMBAR..... vii

DAFTAR TABEL viii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 4

1.3 Tujuan Penelitian..... 4

1.4 Pembatasan Masalah 5

1.5 Manfaat Penelitian 5

1.6 Sistematika Penulisan 6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 9

2.2 Motivasi Berprestasi 12

2.2.1 Pengertian Motivasi Berprestasi 12

2.2.2	Bentuk bentuk motivasi	16
2.2.3	Pengertian Motivasi Berprestasi para ahli teori	18
2.2.4	Ciri – ciri Motivasi Berprestasi	20
2.2.5	Aspek – aspek Motivasi Berprestasi.....	22
2.3	Disiplin Kerja	29
2.3.1	Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja.....	31
2.3.2	Kedisiplinan Karyawan	33
2.3.3	Indikator Disiplin Kerja.....	34
2.4	Kinerja Karyawan	36
2.4.1	Pengertian	36
2.4.2	Indikator Kinerja Karyawan	37
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	40
2.5	Hipotesis Hubungan Antar Variabel.....	45
2.5.1	Hubungan Antar Variabel Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan	45
2.5.2	Hubungan Antar Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	47

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis dan Sumber Data.....	49
3.1.1	Jenis Data	49
3.1.2	Sumber Data	50

3.2	Metode Pengumpulan Data	50
3.2.1	Metode Sampling	51
3.2.2	Populasi	51
3.2.3	Sampel	52
3.3	Kerangka Pemecahan Masalah	53
3.3.1	Studi Lapangan	53
3.3.2	Studi Pustaka	54
3.3.3	Perumusan Masalah	54
3.3.4	Tujuan Penelitian	54
3.3.5	Pengumpulan Data	54
3.3.6	Definisi Operasional	55
3.3.7	Intrumen Penelitian	56
3.3.8	Pengolahan Data	57
3.3.9	Analisis dan Pembahasan	58
3.3.10	Kerangka Berfikir	58
3.3.11	Pengujian Hipotesis	60
3.3.11.1	Uji T (Parsial)	60
3.3.11.2	Uji F (Simultan)	61
3.3.11.3	Koefisien Determinasi	63
3.4	Kesimpulan dan Saran	64

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1	Pengumpulan Data.....	65
4.1.1	Profil Perusahaan	65
4.1.2	Sejarah Singkat Perusahaan	66
4.1.3	Lokasi Perusahaan.....	66
4.1.4	Struktur Organisasi.....	67
4.1.5	Deskripsi Pekerjaan.....	69
4.1.6	<i>Layout</i> Perusahaan.....	71
4.1.7	Bidang Pemasaran.....	72
4.1.8	Kegiatan Promosi Perusahaan	75
4.1.9	Bidang Produksi.....	76
4.1.10	Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian	80
4.1.11	Data Kuisioner	87
4.2	Pengolahan Data	97
4.2.1	Uji Validitas	97
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	101
4.2.3	Uji Regresi Linier Berganda	103

BAB V ANALISIS MASALAH

5.1	Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan 106	
5.2	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	106
5.3	Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja	

	Terhadap Kinerja Karyawan	107
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1	Kesimpulan.....	112
6.2	Saran	113
DAFTAR PUSTAKA		115
LAMPIRAN		117

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Deskripsi Gambar	Halaman
3.1	Kerangka Berfikir	59
3.2	Uji T	61
3.3	Uji F	62
4.1	<i>Layout</i> Perusahaan	71
4.2	Produk Rainbow Car Leather Seat	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Deskripsi Tabel	Halaman
3.1	Jumlah Karyawan industri rumahan sarung jok mobil dan motor	52
3.2	Pernyataan Positif dan Negatif Kuesioner	57

4.1	Struktur Organisasi <i>RAINBOW Car Leather Seat</i>	68
4.2	Jenis Produk	72
4.3	Bahan Baku Jok Semi Paten dan Sarung Jok Paten untuk Sekali Produksi	77
4.4	Alat Untuk Membuat Jok Mobil.....	79
4.5	Instrumen Penelitian untuk Kuisisioner	82
4.6	Kuisisioner Variabel Motivasi Berprestasi	87
4.7	Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja	91
4.8	Kuisisioner Variabel Kinerja karyawan	95
4.9	Perhitungan Validasi Variabel Motivasi Beprestasi dengan SPSS.....	98
4.10	Perhitungan Validasi Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS	99
4.11	Perhitungan Validasi Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS	100
4.12	Perhitungan Reliabilitas Variabel Motivasi Beprestasi dengan SPSS.....	101
4.13	Perhitungan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS	102
4.14	Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS.....	102
4.15	Pengujian Regresi Linier Berganda dengan SPSS	103
4.16	Rekapitulasi Regresi Linier Berganda dengan SPSS	105
5.1	Uji Regresi Linier Berganda setelah variabel Disiplin kerja Dikeluarkan	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi industri seperti sekarang ini, persaingan di bidang industri semakin ketat. Semakin ketat persaingan tersebut menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan dan menjaga kinerja karyawan. kinerja karyawan pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini. Dengan demikian, kinerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

RAINBOW Car Leather Seat, salah satu industri rumahan sarung jok mobil dan motor yang terdapat di daerah Duren Sawit, Jakarta Timur. Dimana sarung jok telah menjadi salah satu kebutuhan setiap orang, baik dalam kehidupan sehari-hari maupun untuk keperluan usaha. Penggunaan sarung jok mobil dan motor dalam kehidupan sehari-hari sudah tidak asing lagi, terutama sesuai dengan fungsi utamanya sebagai melindungi jok dari kotoran, terutama yang sulit dihilangkan, mempunyai nilai tambah untuk memperindah bagian interior kendaraan dengan desainnya yang bagus dan lain-lain. Oleh karena permintaan sarung jok mobil dan motor meningkat dalam kehidupan sehari-hari seiring dengan semakin meningkatnya kendaraan bermotor maka harus meningkatkan kinerja karyawannya agar

produk yang dihasilkan berkualitas dan mampu memenuhi permintaan pasar.

Kinerja Karyawan suatu perusahaan itu ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja. Baiknya Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja tentunya akan berimbas pada peningkatan Kinerja Karyawan perusahaan. Begitu pun sebaliknya, motivasi berprestasi dan disiplin kerja rendah akan berimbas pada penurunan kinerja karyawan perusahaan. Faktor rasa aman dan percaya diri di lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh adanya Motivasi berprestasi dan disiplin kerja. Hal ini tentunya tidak dapat dikesampingkan karena berhubungan dengan aspek sumber daya manusia terutama dari sisi kemanusiaan.

Secara umum penilaian kinerja kerja karyawan telah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan. Penilaian kinerja karyawan mempunyai manfaat yang sangat banyak bagi kebijakan manajemen dalam kaitannya dengan sumber daya manusia.

Dalam kehidupan seseorang motivasi sangat mutlak dibutuhkan, tanpa motivasi kehidupan tidak mempunyai arah dan tujuan. Manusia merasa bangga ketika mempunyai prestasi yang dapat dibanggakan sehingga manusia membutuhkan motivasi berprestasi. Kondisi demikian tentunya menuntut perusahaan agar semakin ditingkatkan motivasi berprestasi dan disiplin kerja dalam bekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi

tidaklah mudah karena perusahaan juga menghadapi kendala antara lain berhubungan dengan aspek sumber daya manusia. Manusia adalah faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam suatu perusahaan. Suatu proses produksi yang tidak lancar karena kurangnya motivasi dan disiplin dalam bekerja akan mengakibatkan berkurangnya efisiensi. Penurunan kinerja karyawan dapat terjadi karena kurangnya pengalaman dalam bekerja, kurangnya kerja sama antar karyawan dan sebagainya. Prestasi kerja itu sendiri akan optimal bila tenaga kerja selalu diberikan motivasi berprestasi dan disiplin dalam bekerja.

Motivasi Berprestasi termasuk salah satu perhatian utama dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, perlu adanya suatu sistem yang mencakup seluruh aspek motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan rasa percaya diri, rasa bertanggung jawab pada pekerjaan, rasa ingin berprestasi dalam bekerja yang akan mendorong untuk berkompetisi dan merasa butuh untuk memperoleh kesuksesan dan hasil yang tinggi.

Penerapan motivasi berprestasi dan disiplin kerja pada perusahaan merupakan suatu langkah nyata dan terarah dalam rangka mewujudkan dunia kerja yang bertanggung jawab dan kompetitif. Motivasi berprestasi dan disiplin kerja yang terlaksana dengan baik tentunya akan berdampak positif baik bagi karyawan, maupun bagi perusahaan dan dunia industri secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, menjadi

ketertarikan bagi penulis untuk melakukan penelitian pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Dari permasalahan yang dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penulisan Tugas Akhir ini adalah sebagai bentuk hasil dari pelaksanaan kegiatan penelitian yang dilakukan sebelumnya di lapangan. Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan dari penelitian yang telah dilakukan adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi berprestasi terhadap Kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan
3. Mengetahui pengaruh Motivasi berprestasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

1.4 Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya bidang penelitian Tugas Akhir ini, keterbatasan kemampuan peneliti, dan waktu yang tersedia, maka dalam penelitian ini dilakukan pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2017
2. Batasan operasional variabel digunakan untuk menghindari kesimpangsiuran dalam membahas dan menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dibuat suatu batasan operasional antara lain:

Variabel Bebas:

- a. Motivasi Berprestasi (X1)
- b. Disiplin Kerja (X2)

Variabel Terikat :

Kinerja Karyawan (Y)

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian Tugas Akhir ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi mahasiswa, institusi pendidikan dan perusahaan untuk dalam membuat keputusan mengenai evaluasi sebagai tindak lanjut perbaikan kinerja karyawan.

Maka manfaat dari hasil penelitian Tugas Akhir ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan karyawan. Selain itu memberikan masukan berupa saran kepada perusahaan untuk dapat menjadi masukan dalam meningkatkan motivasi berprestasi, dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di masa mendatang.

2. Bagi Politeknik STMI Jakarta

Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi mengenai Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis berharap agar melalui penulisan ini, pembaca dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang mungkin dapat memenuhi kebutuhan informasi pembaca atau menjadikannya sebagai bahan referensi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang menyeluruh dan informasi yang jelas agar mudah dipahami. Sistematika penulisan pada Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan penjelasan tentang teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas dan digunakan sebagai landasan teori dalam menyusun tugas akhir ini. Teori ini yang dimaksud antara lain: Manajemen SDM, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan langkah-langkah yang akan ditempuh untuk memecahkan permasalahan. Penjelasan mengenai pengukuran kuisioner, perhitungan validitas dan reliabilitas kuisioner dan pengujian regresi linier berganda.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan mengenai pengumpulan data, yaitu sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, tugas dan fungsi organisasi, aliran proses dan distribusi perusahaan serta data waktu operasional

perusahaan, rencana produksi harian, proses pembuatan sarung jok. Selanjutnya dilakukan pengolahan data, yaitu menghitung validitas, reliabilitas dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis dan pembahasan dari hasil pengumpulan dan pengolahan data. Apakah sudah relevan dan bisa diterapkan ke perusahaan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pengolahan dan analisis masalah, serta saran yang membangun sebagai perbaikan perusahaan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Ahli

Pengertian Manajemen Dikemukakan oleh Panggabean (2002) adalah sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien.

pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli :

- Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Henry Simamora, 1999:3).
- Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:2)
- Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2000:4)
- Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2002:2)

- Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian (Rival, 2005:1)
- Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009:6)
- Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander dan Snell, 2010:4)

Kemudian menurut Hasibuan(2007) menyimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-

sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur 6 M Yaitu: men, money, method, material, machines, dan market.

Unsur men (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari man power management, Manajemen yang mengatur unsur ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (personnel management).

Mary Parker Follett Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlakukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas dari pada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial.

Di lain pihak manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perencanaan dan penugasan kelompok

kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi, dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.

2.2 Motivasi Berprestasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi memiliki peran penting dalam proses pembelajaran untuk mendapatkan hasil akademik yang lebih baik (Christiana, 2009; Awan, dkk, 2011; Singh, 2011), dikarenakan dengan adanya motivasi ini seseorang akan memiliki energi untuk bergerak, dan mampu mempertahankannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Seseorang yang memiliki motivasi umumnya akan mampu menyelesaikan tujuan yang ingin dicapainya walaupun di dalam perjalanan mendapatkan tujuan tersebut, dia akan menghadapi rintangan yang tidak sedikit.

Oleh karena itu, banyak ahli yang kemudian menyimpulkan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan perilaku, bahkan menurut teori pembelajaran perilaku konsep motivasi berkaitan erat dengan prinsip bahwa perilaku yang telah dikuatkan pada masa lalu lebih mungkin diulangi daripada perilaku yang belum dikuatkan atau yang telah dihukum (Slavin, 2011).

Motivasi sendiri kemudian didefinisikan sebagai proses internal yang mengaktifkan, menuntun, dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu (Pintrich, 2003 dalam Slavin, 2011).

Hal ini senada dengan kesimpulan yang dikemukakan oleh Awan, dkk (2011), yang mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal yang menstimulasi, menggerakkan, dan memelihara perilaku, sedangkan Singh (2011) menyebutkan motivasi sebagai penggerak untuk 21 mencapai target dan proses untuk memelihara penggerak tersebut.

Dengan bahasa sederhana, motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan seseorang melangkah, membuatnya tetap melangkah, dan menentukan ke mana seseorang tersebut mencoba melangkah (Slavin, 2011). Purwanto (2004) mendefinisikan motivasi sebagai suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Sedangkan Schunk, Pintrich & Meece (2012) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses diinisiasikannya dan dipertahankannya aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Dalam hal ini Schunk, dkk menjelaskan bahwa motivasi menyangkut berbagai tujuan yang memberikan daya penggerak dan arah bagi tindakan, motivasi juga menuntut dilakukannya aktivitas baik fisik maupun mental, yang kemudian aktivitas yang termotivasi tersebut diinisiasikan dan dipertahankan. Ormrod (2008; Santrock, 2009) mendeskripsikan motivasi sebagai sesuatu yang menghidupkan (energize), mengarahkan dan mempertahankan perilaku; motivasi membuat siswa bergerak, menempatkan mereka dalam suatu arah tertentu, dan menjaga mereka agar terus bergerak. Parsons, Hinson, & Brown, (2001), menyimpulkan

motivasi sebagai bagian internal dari seorang individu yang menghidupkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku. Lebih lanjut, Ormrod (2008) menjelaskan pengaruh motivasi terhadap pembelajaran dan perilaku siswa, sebagai berikut :

- a) motivasi mengarahkan perilaku ke tujuan tertentu,
- b) motivasi meningkatkan usaha dan energi,
- c) 22 motivasi meningkatkan prakarsa (inisiasi) dan kegigihan terhadap berbagai aktivitas,
- d) motivasi mempengaruhi proses-proses kognitif,
- e) motivasi menentukan konsekuensi mana yang diberi penguatan dan menghukum, serta
- f) motivasi sering meningkatkan performa.

Menurut Santrock (2009), dalam perkembangannya teori motivasi kemudian dikaitkan dalam beberapa perspektif, di antara nya adalah :

1. Perspektif Ilmu Perilaku

Perspektif ilmu perilaku menekankan penghargaan dan hukuman eksternal sebagai kunci dalam menentukan motivasi seorang siswa. Insentif adalah stimulus atau kejadian positif atau negatif yang dapat memotivasi perilaku seorang siswa. Berdasarkan perspektif ini, penekanannya adalah pada bahwa insentif dapat menambahkan minat atau rangsangan kepada

kelas serta mengarahkan perhatian pada perilaku yang tepat dan menjauhi perilaku yang tidak tepat. Contoh insentif yang bisa diberikan antara lain; memberi siswa sertifikat prestasi, memberikan pujian secara verbal, mengizinkan siswa melakukan sesuatu yang istimewa, seperti bermain game komputer sebagai penghargaan atas kerja yang bagus.

2. Perspektif Huministis

Perspektif ini menekankan pada kapasitas siswa untuk pertumbuhan pribadi, kebebasan untuk memilih nasib mereka sendiri,

3. Perspektif Kognitif

Menurut perspektif kognitif, pemikiran siswa mengarahkan motivasi mereka. Minat ini berfokus pada gagasan-gagasan seperti motivasi internal siswa untuk berprestasi, atribusi mereka (persepsi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan, khususnya persepsi bahwa usaha merupakan faktor penting dalam prestasi). Perspektif ini juga menekankan pentingnya penetapan tujuan, perencanaan, dan pemantauan kemajuan menuju suatu sasaran.(Schunk & Zimmerman, dalam Santrock, 2009)

4. Perspektif Sosial Kebutuhan akan afiliasi atau hubungan adalah motif untuk terhubung secara aman dengan orang lain. Hal ini termasuk membangun, mempertahankan, serta memulihkan

hubungan pribadi yang hangat dan akrab. Siswa yang berada di sekolah dengan hubungan interpersonal yang penuh perhatian dan dukungan, mempunyai sikap dan nilai akademis yang lebih positif dan merasa lebih puas terhadap sekolah.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor penggerak untuk mengarahkan tingkah laku individu agar terdorong untuk mulai melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil yang optimal.

2.2.2 Bentuk-bentuk Motivasi

Teori motivasi pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow. Ia mengemukakan tentang hierarki kebutuhan yang mendasari motivasi. Maslow (Parsons, Hinson & Brown, 2001) mendasarkan konsep hirarki kebutuhan atas dasar 2 prinsip, yaitu :

- a. Kebutuhan-kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hirarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi
- b. Suatu kebutuhan yang telah terpuaskan menjadi motivator utama bagi perilaku berikutnya.

Dalam teori ini manusia akan terdorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai dengan keadaan dan pengalaman masing-masing mengikuti suatu hirarki.

Terdapat 5 tingkat kebutuhan dalam diri seseorang mulai dari yang paling rendah sampai pada tingkatan tertinggi, yaitu :

- a. kebutuhan fisiologi
- b. kebutuhan akan aman (rasa aman)
- c. kebutuhan akan kasih sayang
- d. kebutuhan akan harga diri atau penghargaan dari orang lain
- e. kebutuhan akan aktualisasi diri.

David C. McClelland (1987), mengelompokkan 3 motif utama, yaitu :

- a. Need for Achievement (n'Ach), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil. Orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan selalu ingin mencari prestasi, ingin selalu unggul, menyukai kompetisi, dan menyukai tantangan yang realistik.
- b. Need for Power (n'Pow), yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Orang dengan n'Pow yang tinggi adalah orang yang memiliki kebutuhan untuk berkuasa, ingin selalu memiliki pengaruh, efektif, dan disegani.
- c. Need for affiliation (n'Aff), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab. Orang dengan n'Aff yang tinggi ingin selalu membangun hubungan pertemanan dan persahabatan dengan orang lain, ingin disukai banyak orang sehingga populer diantara teman-temannya.

Berdasarkan teori Ekspektasi – Nilai (Value/expectancy teori), yang dikenalkan oleh Feather, 1982 (Parsons dkk, 2001) motivasi terbentuk karena adanya dua

komponen, yaitu : a. Expectancy (harapan akan hasil). Teori ini menekankan pada kepercayaan tindakan yang menuntun pada tujuan dari hasil yang dicapai (expectancy).

b. Value (nilai). Artinya adalah bahwa tujuan dari hasil yang dicapai tersebut harus mempunyai nilai (value) Menurut Parsons, dkk (2001), Value berhubungan dengan adanya kebutuhan seperti hierarki kebutuhan Maslow, sedangkan Expectancy berhubungan dengan self efikasi (Efikasi diri), self worth (kepantasan diri), dan attribution (atribusi), seperti yang dikemukakan oleh Bandura.

Hal yang terpenting dari teori ini adalah bahwa motivasi adalah hasil bukan gabungan dari nilai dan harapan akan hasil, tanpa nilai dari sebuah tujuan maka tidak akan ada motivasi, walaupun ketika seseorang percaya bahwa dia bisa mengerjakan suatu tugas, begitupun sebaliknya, ketika nilainya tinggi, tapi tidak ada kepercayaan dari individu bahwa dia bisa menyelesaikan tugas tersebut, maka motivasinya akan berkurang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa bentuk motivasi dipengaruhi oleh dua komponen, yaitu ekpektasi dan nilai, sehingga motivasi berdasarkan kebutuhannya, dibedakan menjadi tiga, yaitu need for achievement (n 'Ach), need for power (n'Pow), dan need for affiliation (n' aff)

2.2.3 Pengertian Motivasi Berprestasi Para ahli teori

motivasi awal mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah sifat (trait) umum yang selalu ditunjukkan siswa di berbagai bidang. Sebaliknya,

sebagian besar teoritikus kontemporer percaya bahwa motivasi berprestasi mungkin agak spesifik terhadap tugas dan peristiwa tertentu. Motivasi berprestasi juga terdiri dari berbagai bentuk yang berbeda, tergantung tujuan spesifik individu. (Ormrod, 2008) Konsep motivasi berprestasi dirumuskan pertama kali oleh Henry Alexander Murray. Murray memakai istilah kebutuhan berprestasi (need for achievement) untuk motivasi berprestasi, yang dideskripsikannya sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin (Purwanto, 2004).

Menurut Murray (Winkle, 2004) achievement motivation (motivasi berprestasi) adalah daya penggerak untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin demi pengharapan kepada dirinya sendiri.

Mc. Clelland (1987) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk berusaha mencapai suatu standar atau ukuran keunggulan.

Ukuran keunggulan didapat dengan acuan prestasi orang lain, akan tetapi juga dapat dengan membandingkan prestasi yang dibuat sebelumnya. Motivasi berprestasi juga diartikan sebagai sesuatu yang ada dan menjadi ciri dari kepribadian seseorang dan dibawa dari lahir yang kemudian ditumbuhkan dan dikembangkan melalui interaksi dengan lingkungan (Gunarsa, 2003),

sedangkan menurut Santrock (2005) motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan seorang individu untuk mengerjakan sesuatu dengan hasil baik, dan Parson, Hinson, & Brown (2001) menyimpulkan bahwa motivasi berprestasi

merupakan penggerak untuk sukses, hasrat untuk maju, percaya pada kemampuan dan kepantasan diri.

Menurut Chaplin (2002) motivasi berprestasi adalah kecenderungan seseorang untuk mencapai kesuksesan atau memperoleh apa yang menjadi tujuan akhir yang dikehendaki, keterlibatan diri individu terhadap suatu tugas, harapan untuk berhasil dalam suatu tugas yang diberikan, serta dorongan untuk menghadapi rintangan-rintangan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan secara cepat dan tepat.

Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang merupakan pengharapan dari dirinya sendiri sehingga memungkinkan tercapainya prestasi yang optimal.

2.2.4 Ciri-ciri Motivasi Berprestasi

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi ditunjukkan dengan karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri tersebut yang membedakan seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dalam berprestasi dengan seseorang yang mempunyai motivasi rendah.

Menurut Asnawi (2002) manifestasi dari motivasi berprestasi ini terlihat dalam perilaku seperti :

- (1) mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya,

- (2) mencari umpan balik tentang perbuatannya,
- (3) memilih resiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya, dan
- (4) berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Menurut French (Syaodih, 2003) siswa yang termotivasi oleh prestasi akan bertahan lebih lama pada tugas dibandingkan siswa-siswa yang kurang tinggi dalam motivasi berprestasi, kendati mengalami kegagalan. Siswa tersebut akan menghubungkan kegagalan yang dialami dengan kurangnya usaha, bukannya dengan faktor-faktor eksternal seperti kesukaran tugas, dan keberuntungan. Siswa yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menginginkan keberhasilan, dan ketika gagal akan melipatgandakan usaha yang dilakukan sehingga dapat berhasil.

Menurut Mc Clelland (1987) ciri-ciri orang yang termotivasi untuk berprestasi, yaitu :

- (a) ingin selalu mencari prestasi,
- (b) menyukai kompetisi,
- (c) ingin selalu unggul,
- (d) menyukai tantangan yang realistik,
- (e) menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan, dibandingkan orang yang berprestasi rendah.

Parsons, Hinson, & Brown (2001) menyimpulkan bahwa ciri-ciri orang mempunyai motivasi berprestasi antara lain adalah :

- (a) mampu menetapkan tugas yang bisa dikerjakan dengan baik. Hal ini berhubungan dengan pengalaman akan keberhasilan, dimana pengalaman akan keberhasilan akan bisa meningkatkan motivasi berprestasi,
- (b) menyukai tugas dengan tingkat kesulitan moderat, menyukai tugas yang bisa dikerjakan tidak berarti menyukai tugas yang mudah atau tujuan yang mudah,
- (c) menyukai bantuan yang spesifik/arahan yang konkrit,
- (d) mampu mengurangi ketakutan akan kegagalan.

Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah memiliki tanggung jawab pribadi, mempunyai keinginan untuk bersaing secara sehat dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain, ulet, memilih tugas yang menantang tapi tidak terlalu sulit, tidak mempercayai faktor lain seperti keberuntungan, serta mencari umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan.

2.2.5 Aspek-aspek Motivasi Berprestasi

Aspek motivasi berprestasi yang tinggi menurut Mc Clelland (1987), yaitu:

- a. Tanggung Jawab Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya

dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah memiliki tanggungjawab yang kurang terhadap tugas yang 30 diberikan kepadanya dan bila mengalami kegagalan cenderung menyalahkan hal-hal lain di luar dirinya.

- b. Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah justru lebih menyukai pekerjaan yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.
- c. Memperhatikan umpan balik Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena menganggap umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya di masa yang akan datang. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya dan kesalahan tersebut akan diulang lagi pada masa yang akan datang.
- d. Kreatif dan inovatif Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin. Individu juga tidak menyukai pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah

akan menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu tidak susah memikirkan cara baru untuk menyelesaikannya.

- e. Waktu penyelesaian tugas Individu yang memiliki berprestasi motivasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat serta tidak suka membuang waktu, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, sering menunda-nunda, dan tidak efisien.
- f. Keinginan menjadi yang terbaik Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik dan perilaku mereka berorientasi masa depan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah beranggapan bahwa predikat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

Kemudian Saimun (Handayani, 2010) mengemukakan bahwa aspek-aspek motivasi berprestasi yaitu :

- a. Motivasi belajar Individu yang memiliki motivasi berprestasi akan termotivasi untuk belajar, karena dengan belajar seseorang akan mendapatkan ilmu yang menjadi tujuannya dalam mewujudkan suatu prestasi.
- b. Penghindaran kegagalan Bagaimana sikap dan perilaku yang diambil dalam menghindari kegagalan menunjukkan tingkat motivasi berprestasi seseorang. Penghindaran kegagalan dengan cara

memanfaatkan resiko gagal dengan lebih berhati-hati dan tetap melaksanakan tugas sebaik mungkin dilakukan oleh individu dengan tingkat motivasi berprestasi yang tinggi, sebaliknya penghindaran kegagalan yang berpengaruh banyak pada menurunnya kinerja ditunjukkan oleh individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah.

- c. Pengharapan Keberhasilan. Keberhasilan yang ingin diraih menjadi tujuan bagi individu dan adanya tujuan tersebut perilaku yang tercipta akan terarah pada keberhasilan yang ingin dicapai. Pengharapan akan suatu keberhasilan akan mendorong dan mengarahkan.

Sedangkan Schunk, dkk (2012) menjelaskan 4 aspek motivasi antara lain :

- a. Pilihan tugas atau minat. Ketika individu/siswa memiliki sebuah pilihan, tugas yang pilih untuk dilakukan mengindikasikan area minat/keberadaan motivasinya. Individu menunjukkan minatnya melalui tugas-tugas yang dilakukannya (atau yang dikatakannya dilakukan) di sekolah atau di luar sekolah ketika memiliki waktu luang dan ketika individu dapat memilih di antara berbagai aktivitas.
- b. Usaha (effort) Individu yang termotivasi untuk belajar cenderung berusaha agar berhasil, baik usaha fisik maupun mental. Usaha mental ini berhubungan dengan keefektifan diri (self efficacy). 33
- c. Kegigihan Kegigihan ini berhubungan erat dengan jumlah waktu yang digunakan untuk mengerjakan sebuah tugas. Kegigihan penting karena

sebagian besar pembelajaran membutuhkan waktu dan keberhasilan mungkin tidak terjadi dengan mudah.

- d. Prestasi Individu yang memilih mengerjakan sebuah tugas, berusaha, dan bersikap gigih cenderung berprestasi pada level yang lebih tinggi. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek dari motivasi berprestasi antara lain adalah tanggung jawab, memperhatikan resiko pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, memperhatikan waktu penyelesaian tugas, serta keinginan menjadi yang terbaik.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi Motivasi berprestasi merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Mc Clelland (dalam Sukadji, 2001) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, antara lain :

- a. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendahnya kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang. 34
- b. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan Bila dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetitif, serta suasana yang selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut

gagal, maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat prestasi yang tinggi.

- c. Peniruan tingkah laku (modeling) Melalui modeling, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi jika model tersebut memiliki motivasi dalam derajat tertentu.
- d. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan.
- e. Harapan orang tua terhadap anaknya Orangtua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut untuk bertindak laku yang mengarah pada pencapaian prestasi.

Sementara itu, menurut Hamalik (2000) ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi, yaitu :

- a. Pemberian Penghargaan Pemberian penghargaan dapat meningkatkan minat seseorang untuk mempelajari atau mengejar sesuatu. Tujuan pemberian penghargaan adalah untuk membangkitkan atau mengembangkan minat.
- b. Keberhasilan dan tingkat aspirasi. Istilah tingkat aspirasi menunjuk pada tingkat pekerjaan yang diharapkan pada masa depan berdasarkan pada

keberhasilan atau kegagalan yang mendahuluinya. Menurut Barow (Hamalik, 2000), tingkat aspirasi tergantung pada inteligensi, akan tetapi faktor yang paling kuat adalah perbandingan besar kecilnya (proporsi) pengalaman tentang keberhasilan dan kegagalan.

- c. Pemberian Pujian Efek pujian tergantung pada siapa yang memberikan pujian dan siapa yang menerima pujian. Pujian dapat berupa verbal dan non verbal.
- d. Kompetisi dan Kooperatif Dalam kompetisi harus terdapat kesempatan yang sama untuk menang. Ada tiga jenis persaingan yang efektif, yaitu: (1) kompetisi antar teman sebaya sering menimbulkan semangat persaingan, (2) kompetisi kelompok dimana setiap anggota dapat memberikan sumbangan dan terlibat dalam keberhasilan kelompok merupakan motivasi yang sangat kuat, (3) kompetisi dengan diri sendiri, yaitu dengan catatan prestasi yang terdahulu dapat merupakan motivasi yang efektif.
- e. Pemberian harapan Harapan selalu mengacu ke depan arahnya, jika seseorang berhasil dalam mengerjakan tugas atau berhasil dalam kegiatan belajarnya, ia dapat memperoleh 36 dan mencapai harapan-harapan yang telah diberikan kepadanya sebelumnya, itu sebabnya pemberian harapan pada siswa dapat menggugah minat dan motivasi belajar asalkan siswa yakin harapannya akan terpenuhi kelak. Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi antara lain berasal dari individu itu sendiri maupun dari lingkungan di luar individu. Faktor individu mencakup antara lain :

kemampuan, kebutuhan, minat, harapan/keyakinan, sedangkan faktor lingkungan mencakup : adanya norma standar yang harus dicapai, ada situasi kompetisi, serta bagaimana jenis tugas dan situasi yang menantang.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Definisi lain disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib (Anoraga, 2006:46). Menurut Slamet (2007:216), disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Di dalam suatu organisasi, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota organisasi

(Anoraga, 2006:46). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Rivai, 2004:444).

Beberapa bentuk ketidakdisiplinan karyawan adalah terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaannya, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sedangkan karyawan yang memiliki disiplin tinggi adalah konsekuen, konsisten, taat aturan, bertanggung jawab atas tugas yang diamanatkannya (Rivai, 2004:444).

Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena merupakan hak-hak karyawan seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Karyawan yang seringkali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul. Masalah disiplin yang umum yang ditimbulkan para karyawan bermasalah antara lain absensi, bolos, defisiensi produktifitas, alkoholisme dan ketidakpatuhan (Mathis dan Jackson, 2002:314).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya.

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

1. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
4. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
5. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

2.3.1 Bentuk – bentuk Disiplin kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004):

1. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan- tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.
 - a. Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi. Demikian pula kompensasi yang perusahaan berikan terhadap karyawan, dengan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai terhadap karyawannya seperti gaji yang memuaskan, perhatian yang cukup, dan mendapat ekstra gaji ketika karyawan bekerja lebih dari jatah yang seharusnya dikerjakan maka karyawan tidak akan lesu dan tetap menjunjung tinggi aturan perusahaan.
 - b. Disiplin kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas

perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan karyawan adalah sifat seseorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:122). Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari beragam komponen berikut

(Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:123) :

- a. Kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan/organisasi.
- b. Kedisiplinan terkait dengan kemungkinan terjadinya penyimpangan atau masalah kinerja perusahaan.
- c. Timbul karena kesadaran diri karyawan atau dapat juga karena dengan paksaan.
- d. Motif keinginan karyawan untuk diakui sebagai seorang yang baik atau karyawan teladan
- e. Tidak semua karyawan memiliki derajat kedisiplinan seratus persen, ada pengaruh faktor-faktor intern dan ekstern.

f. Kedisiplinan karyawan tidak selalu terkait dengan produktivitas kerjanya, artinya kedisiplinan harus dibarengi dengan kecerdasan.

g. Terkait dengan tindakan perusahaan berupa konsekuensi pemberian imbalan/penghargaan atau hukuman kepada karyawan.

h. Kedisiplinan karyawan berkaitan dengan peluang karirnya dalam kenyataannya, tidak saja ada para karyawan yang tidak disiplin, tetapi juga hal yang sama terjadi pada manajer. Satu hal juga yang perlu diperhatikan adalah bentuk kedisiplinan, khususnya yang bersifat hukuman fisik.

Hal ini tidak otomatis berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Bisa jadi seseorang memiliki kedisiplinan tinggi, tetapi produktivitasnya relatif tidak tinggi karena tidak memiliki kecerdasan yang memadai. Jadi, kedisiplinan lebih ditempatkan dalam memenuhi aturan kerja perusahaan saja.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995):

1. Absensi

Yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Sikap dan perilaku

Yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

3. Tanggung jawab

Yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan

karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian

Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Moh. As'ad (2001) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau degree of accomplishment. Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian di atas, yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pendapat Mangkunegara yang mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi kinerja hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.4.2 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut Artana (2002) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

1. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
2. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
4. Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
5. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
6. Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
7. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
8. Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.

9. Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan- usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi dari indikator-indikator di atas yang meliputi: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar karyawan.

2.4.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multi deminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat
2. pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
3. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
4. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain

kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

5. Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap pegawai ketika menghadapi situasi kerja yang dialami, motivasi merupakan dorongan pada situasi yang mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah tujuan untuk menimbulkan mental seseorang sehingga dapat menghadapi segala sesuatu dengan rasa dorongan yang kuat untuk pencapaian target kerja dan mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang aman serta nyaman.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2007:68) Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi dan memperbaiki atau mengurangi kinerja karyawan yang kurang maksimal sehingga secara keseluruhan tujuan organisasi tercapai dengan baik. Menurut Mankuprawira (2011:232-234) Penilaian Kinerja Karyawan memiliki tujuan ditinjau dari beragam perspektif pengembangan perusahaan khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan Kinerja. Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi. Penilaian kinerja membantu mengambil keputusan menentukan siapa yang harus menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem.
- c. Keputusan Penempatan. Promosi, transfer, penurunan jabatan, biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pembangunan. Kinerja buruk mengidentifikasi sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu untuk mengembangkan diri.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier. Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

f. Definisi Proses Penempatan Staf. Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

g. Ketidak Akuratan Informasi. Kinerja buruk dapat mengidentifikasi kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah kepada hal ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan. Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan Kerja yang Sama. Penilaian kerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j. Tantangan-Tantangan Eksternal. Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya jika masalah-masalah tersebut dapat diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

k. Umpan Balik Pada SDM. Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengidentifikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2.5 Hipotesis Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan antara Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan motif merupakan dua hal yang berlainan. Usman (2006) mengungkapkan bahwa motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish) dan dorongan (desire). Sedangkan untuk motivasi, McDonald (dalam Hamalik, 2003), mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins (2001), motivasi memiliki pengertian bahwa satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Jadi dari kedua pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan yang disebabkan adanya motif.

Tujuan seseorang dapat tercapai dengan cara atau melalui pemenuhan yang salah satu perwujudannya adalah dengan bekerja. Dengan bekerja secara baik maka kebutuhan dapat terpenuhi. Kusuma (2004) mengungkapkan bahwa

jika motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tinggi maka akan semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Semakin tinggi taraf kebutuhan untuk berprestasi yang dimiliki seseorang akan menyebabkan motivasinya yang semakin meningkat pula dan kebutuhan berprestasi akan terpenuhi melalui kinerja yang baik sehingga kebutuhan berprestasi dapat terpenuhi. Sedangkan Winardi (2001) mengungkapkan bahwa, seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi di mana ia bekerja, seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Glickman (dalam Bafadal, 2003) menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan (ability) dan motivasi (motivation). Maksudnya adalah seseorang akan bekerja secara profesional bilamana seseorang memiliki kemampuan kerja yang tinggi dan motivasi untuk mengerjakan dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, seseorang tidak akan bekerja secara profesional bilamana hanya memenuhi salah satu persyaratan di atas. Jadi betapa pun tingginya kemampuan seseorang ia tidak akan bekerja secara profesional apabila tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Munculnya motivasi berprestasi disebabkan adanya kebutuhan berprestasi dalam diri seseorang. Adanya motivasi berprestasi yang tinggi dari seorang guru, akan terlihat dari usaha guru dalam mengemban tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi disertai dengan kemampuan yang dimiliki akan memberikan kinerja yang profesional untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan kata lain, adanya motivasi berprestasi yang tinggi di dalam diri seseorang, di dalamnya ada kinerja yang tinggi pula (Loekmono dan Pobas, 2005).

Hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah: H_1 : “Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan di

Home Industry Sarung jok mobil dan motor artinya semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.”

2.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan dan Waridin, 2006:189). Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian Setiyawan

dan Waridin (2006) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H₂ : “Ada hubungan positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan di Home Industry Sarung jok mobil dan motor.”

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian merupakan tahapan penelitian yang harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum melakukan proses pemecahan masalah, sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih terarah dan terkendali sehingga mempermudah dalam menganalisis permasalahan yang ada. Adapun langkah-langkah metodologi penelitian yang dilakukan dalam upaya memecahkan permasalahan adalah sebagai berikut:

3.1 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Data

Data yang dikumpulkan adalah data yang berkaitan dengan proses pemecahan masalah yang akan dibahas baik data primer maupun data sekunder. Data primer digunakan untuk pengolahan, sedangkan data sekunder sebagai penunjang data primer.

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diperoleh langsung dari lapangan atau objek penelitian. Adapun data primer yang dibutuhkan adalah kuisioner penelitian pengaruh Motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry*.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data yang dimaksud adalah:

- a. Data umum perusahaan, yang meliputi: sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, tugas dan fungsi organisasi, aliran proses dan distribusi, waktu operasional perusahaan.
- b. *Layout*

3.1.2 Sumber Data

Informasi dan sumber data dapat dibedakan berdasarkan sumbernya, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung tanpa perantara, yang merupakan hasil dari pengujian di lapangan. Data primer diperoleh langsung dari para karyawan, yaitu tepatnya pada *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry* dengan bantuan alat kuisioner sebagai alat penghitung.
2. Data sekunder didapat dari bagian pemilik *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry* yaitu data umum perusahaan.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Perolehan data yang relevan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif dengan kuisioner yaitu dengan memberikan kuisioner

Dalam melakukan pengumpulan data terdapat beberapa metode yang digunakan, yaitu:

1. Field Research (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan merupakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan pada *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry*.

2. *Library Research* (Penelitian Pustaka)

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, dilakukan pula penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu dengan cara membaca dan mempelajari teori-teori yang tertuang dalam buku-buku, literatur, catatan kuliah dan diktat yang berhubungan dengan masalah pokok dalam penelitian ini.

3. Tanya Jawab

Tanya Jawab dilakukan dengan karyawan dan operator bagian produksi serta staf yaitu dengan mengkaji pertanyaan-pertanyaan mengenai permasalahan yang akan dibahas.

3.2.1 Metode Sampling

Metode sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2001: 56). Pengertian metode sampling menurut Margono (2004) adalah: cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Langkah – langkah dalam metode sampling ini dimulai dari menetapkan populasi lalu sampel yang di dapatkan.

3.2.2 Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan (Margono, 2010: 118). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Home Industry Sarung jok mobil dan motor yang berjumlah 150 orang yang berpendidikan sekolahnya SD

Sampai dengan SMA. Rincian untuk masing – masing penulis uraikan pada tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan industri rumahan sarung jok mobil dan motor

No	Usia Karyawan	Pendidikan Terakhir			Total
		SD	SMP	SMA	
1	< 20 tahun	10	10	5	25
2	20 – 29 tahun	15	15	-	30
3	30 – 39 tahun	25	20	-	45
4	40 – 49 tahun	25	25	-	50
Jumlah					150

(sumber: Hasil Pengumpulan Data di Lapangan)

3.2.3 Sampel

Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi (Subana, 2000: 25). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang langsung dilakukan pada unit *sampling* (Margono, 2010:126). Teknik *simple random sampling* memungkinkan setiap unit sampling sebagai unsur populasi memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel. Penulis

menggunakan teknik *simple random sampling* karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini tidak terlalu besar. Populasi terdiri atas 150 orang karyawan sarung jok mobil dan motor home industri yang terbagi menjadi 2 bagian melalui tingkat pendidikan dan usia karyawan. Jumlah populasi karyawan sarung jok mobil dan motor home industri berjumlah 150 karyawan, maka dalam penetapan besar-kecilnya sampel tidak menggunakan perhitungan statistik. Margono (2007: 123) menyatakan bahwa penetapan besar-kecilnya sampel tidaklah ada suatu ketetapan yang mutlak, artinya tidak ada suatu ketentuan berapa persen suatu sampel harus diambil. Oleh karena itu, penulis mengambil sampel sebanyak 65% dari jumlah populasi sehingga jumlah sampel nya adalah $65\% \times 150 = 97,5$ dibulatkan menjadi 100 sampel.

3.3 Kerangka Pemecahan Masalah

Langkah-langkah dalam kerangka pemecahan masalah ini dimulai dari studi lapangan, studi pustaka, perumusan masalah, tujuan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis masalah, kesimpulan dan saran. Langkah-langkah tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.3.1 Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan tahap awal dalam metodologi penelitian untuk menentukan objek penelitian. Studi lapangan merupakan salah satu proses kegiatan observasi pengungkapan fakta-fakta dalam proses memperoleh keterangan atau data dengan cara terjun langsung ke lapangan. Hal ini perlu dilakukan mengingat bahwa penelitian yang dilakukan adalah meneliti langsung

proses produksi di *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry*. Studi lapangan ini berguna untuk mendapatkan informasi-informasi yang digunakan pada tahap-tahap penelitian berikutnya.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mencari dan mempelajari landasan teori untuk penelitian yang diperoleh dari buku dan jurnal. Landasan teori yang digunakan harus dapat membantu penelitian dan memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

3.3.3 Perumusan Masalah

Perumusan masalah didapatkan melalui studi pendahuluan dan penentuan objek penelitian sebelumnya, maka permasalahan yang terjadi seperti yang telah diuraikan pada Bab I.

3.3.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan uraian yang menyebutkan maksud atau tujuan yang akan dicapai dari penelitian yang dilakukan. Tujuan penelitian ini telah disebutkan pada Bab I dan ditentukan berdasarkan perumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya.

3.3.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan adalah mengumpulkan data yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung dan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Hasil dari data yang sudah dikumpulkan dan dilakukan pengolahan akan digunakan untuk melakukan analisis dan pemecahan

masalah. Pengumpulan data yang dikumpulkan telah dijelaskan pada bagian jenis dan sumber data.

3.3.6 Definisi Operasional

Supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas, dan mudah diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional.

Adapun definisi operasional variabel penelitian dan nilai hasil ukur adalah :

1. Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi adalah Suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien. Kuesioner Motivasi berprestasi merupakan instrumen ukur terhadap indikator-indikatornya. Variabel ini meliputi indikator

- a. Prilaku
- b. Psikologi

2. Disiplin Kerja

Adalah tinggi rendahnya ketaatan sikap dan tingkah laku karyawan terhadap ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku di Perusahaan. Indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan dan penerapan disiplin kerja
- b. Dimensi pengukuran disiplin kerja

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah pencapaian tujuan organisasi *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry* yaitu kemampuan para pekerja untuk memenuhi permintaan konsumen dan bekerja secara aman dan nyaman untuk tujuan organisasi. Indikator-indikator Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik kinerja karyawan
- b. Penilaian kinerja karyawan

3.3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2011:102).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket).

Kuesioner ini

disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada motivasi berprestasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Kuesioner data demografi karyawan yang meliputi : Identitas karyawan, nama, jenis kelamin, usia , dan pendidikan terakhir.
2. Kuesioner persepsi karyawan terhadap : Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan yang berisi 46 pernyataan. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan skor untuk pernyataan positif dan negatif sebagai Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Pernyataan Positif dan Negatif Kuesioner

Pernyataan	Skor				
	Sering Sekali	Sering	Kadang – kadang	Pernah	Tidak Pernah
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3.3.8 Pengolahan Data

Pada tahap ini dijelaskan bagaimana cara pengolahan data guna memecahkan permasalahan secara baik dan terencana, yaitu dengan langkah-langkah berikut ini:

1. Menguji validitas kuisioner

Pengujian validitas item pernyataan/pertanyaan dilakukan dengan SPSS.

2. Menguji reabilitas kuisioner

Pengujian validitas item pernyataan/pertanyaan dilakukan dengan SPSS

3. Menghitung regresi linier berganda variabel yang dipakai

Pengujian regresi linier berganda variabel dengan SPSS. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.3.9 Analisis dan Pembahasan

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap pengolahan data yang dilakukan sebelumnya dan juga dilakukan analisis masalah yang dihadapi perusahaan terhadap penyelesaian yang dilakukan. Analisis ini berupa:

1. Analisis pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

2. Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

3. Analisis pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

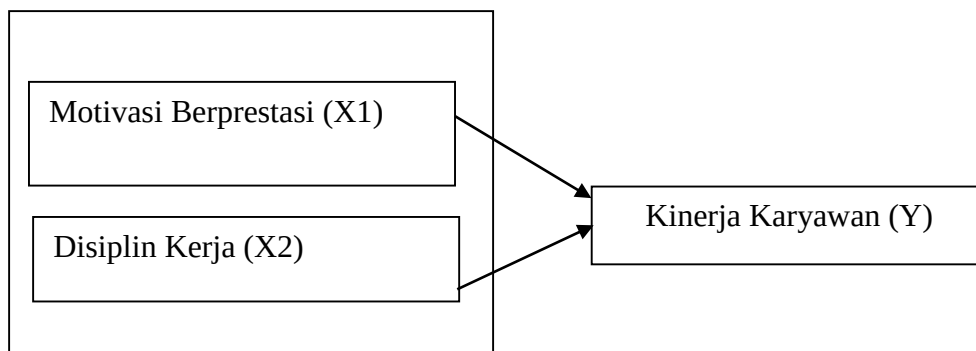
Analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.3.10 Kerangka Berfikir

Penulisan ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry*. Keberhasilan pengaruh ini secara konkrit (nyata) berbentuk pencapaian produksi yang berkualitas dan memenuhi pasar. Pencapaian tujuan ini meliputi seberapa jauh tingkat kinerja karyawan dan seberapa jauh kemanfaatan bagi karyawan dan perusahaan.

Untuk mendapatkan hasil yang baik dilakukan dengan tahapan yang jelas dan tepat, sehingga diperlukan suatu metode penelitian dan kerangka berfikir

masalah yang jelas dan mudah. Adapun kerangka pemecahan masalah yang digunakan dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Penjelasan hubungan yang terdapat dalam kerangka pikir ini, bahwa penelitian ini memuat :

1. Variabel X adalah variabel bebas (*independent variable*):
 - a. Variabel X1 yaitu : Motivasi Berprestasi, indikator yang diteliti adalah Perilaku Motivasi berprestasi dan Psikologi Motivasi berprestasi
 - b. Variabel X2 yaitu : disiplin kerja, indikatornya Pendekatan dalam penerapan disiplin kerja dan Dimensi Pengukuran disiplin kerja.
2. Variabel Y adalah variabel terikat (*dependent variable*), yaitu: kinerja karyawan *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry*. Indikatornya Karakteristik Kinerja Karyawan dan Penilaian Kinerja Karyawan.
3. Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dan disiplin Kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

4. Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi dan disiplin Kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berorientasi dari kerangka berpikir di atas, maka penelitian ini menganalisis:

Pengaruh motivasi berprestasi dan disiplin kerja dalam menentukan kinerja karyawan *RAINBOW Car Leather Seat Home Industry*. Hal ini dapat dikatakan penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi dalam medan yang sudah ditentukan.

3.3.11 Pengujian Hipotesis

3.3.11.1 Uji T (Parsial)

Uji T dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut Sugiyono (2013:250), menggunakan rumus:

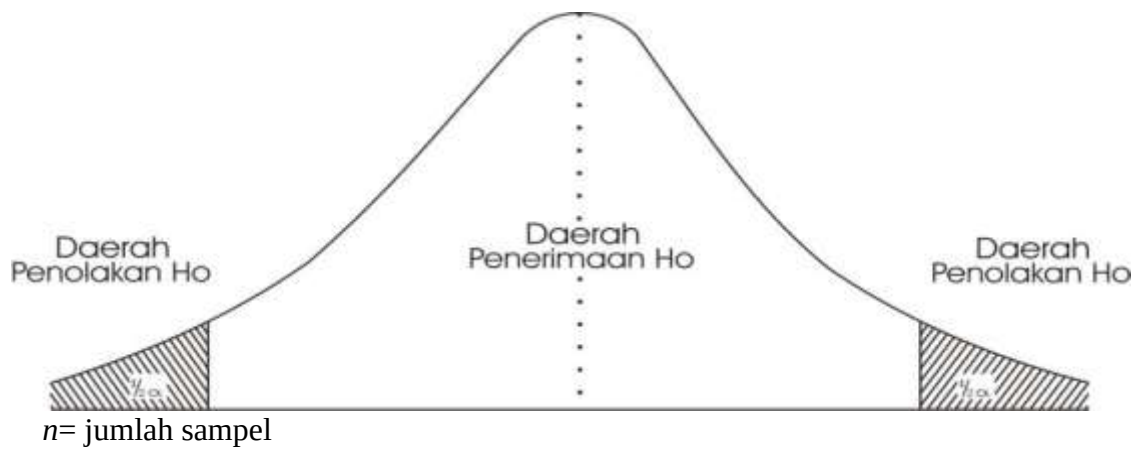
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi *pearson*

r^2 = Koefisien determinasi



Gambar 3.2 Uji T (sumber Sugiyono 2013: 226)

Kriteria yang digunakan sebagai berikut :

- H_0 diterima jika nilai hitung uji statistik t hitung berada di penerimaan H_0 ,
dimana t hitung $< t$ tabel atau t hitung $> \text{dari } -t$ tabel atau nilai sig $> \alpha$.
- H_0 ditolak jika nilai hitung uji statistik t hitung berada di penolakan H_0 ,
dimana t hitung $> t$ tabel atau t hitung $< \text{dari } -t$ tabel atau nilai sig $< \alpha$

3.3.11.2 Uji F (Simultan)

Pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F .

Menurut Sugiyono (2013:257) dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

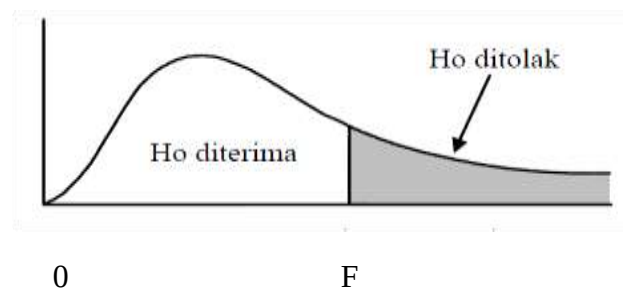
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan $(n-k-1)$. Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- H_0 diterima bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- H_0 ditolak bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3.3 UJI F

(Sumber Sugiyono 2013:228)

Bila H_0 diterima, maka diartikan sebagai titik signifikannya suatu pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama atas suatu variabel dependen dan penolakan H_0 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap suatu variabel independen.

3.3.11.3 Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi, tahap selanjutnya adalah mencari nilai koefisien determinasi. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Nilai **koefisien determinasi** (R Square) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F dalam analisis regresi bernilai signifikan.

3.4 Kesimpulan dan Saran

Setelah dilakukan pengolahan dan analisis, maka berikutnya adalah menarik kesimpulan atas hasil yang diperoleh pada tahap sebelumnya, sesuai dengan tujuan penelitian serta memberikan saran yang bermanfaat.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

4.1.1 Profil Perusahaan

RAINBOW Car Leather Seat berdiri pada tahun 2009 yang didirikan dan dipimpin oleh Bapak Rangga dengan produk yang dihasilkannya adalah Sarung jok mobil dan motor. Adapun profil perusahaan lebih rinci adalah sebagai berikut:

Nama Perusahaan : RAINBOW Car Leather Seat

Nama Pemilik IKM : Rangga Lesmana. SE

Jabatan : Pimpinan (Pemilik)

Jenis Produk : Sarung Jok Mobil dan Motor

Alamat Usaha : Jl. Dermaga Raya No 322 Duren Sawit , Jakarta Timur

Telepon : 08159005486

Email : Ranggalesmana@yahoo.com

Tahun Berdiri : 2009

Jumlah karyawan : 10 Orang

Nomor SKU : 1054/1.755.2/015

Nomor TDP : -

4.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

RAINBOW Car Leather Seat didirikan di daerah Duren Sawit Jakarta Timur pada awal tahun 2009 bulan Agustus. Perusahaan tersebut memproduksi Sarung Jok Mobil dan Motor. Perusahaan tersebut didirikan oleh Bapak Rangga Lesmana SE, beliau yang merintis dan memegang kekuasaan penuh pada perusahaan tersebut. Beliau mendapatkan modal tersebut dari tabungan sendiri, awal modal beliau memiliki modal usaha 80 juta untuk mesin jahit 3 buah dan tempat kontrak sewa selama 2 tahun 50 juta. Menurut beliau awal mulanya memproduksi sendiri dan produk itu menjual ke Customer. Di awal membuka Perusahaan beliau tidak memiliki hutang kepada bank atau koperasi karena beliau menabung

RAINBOW Car Leather Seat memiliki 10 karyawan, yaitu 1 orang adalah pimpinan perusahaan, 2 orang bagian Penjahit, 3 orang bagian bongkar Pasang, 3 orang Finshing/packing dan 2 orang bidang produksi, Produksi Sarung Jok Mobil dan Motor dilakukan dari hari Senin s.d. hari Minggu ,dimulai dari pukul 08.00 WIB s.d pukul 17.00 WIB, . Perusahaan tersebut fokus memproduksi Sarung Jok Mobil dan Motor. Dalam pemasarannya mereka menggunakan metode penjualan dari mulut ke mulut, melalui internet dan media sosial, sertabrosur, kartu nama keindustri-industri perumahan, bengkel dan Showroom mobil. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan ini telah memiliki Surat Keterangan Izin Usaha.

4.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi sebuah perusahaan merupakan tempat yang menjadi pusat aktivitas perusahaan yang sangat menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Dengan lokasi yang mudah dijangkau dan strategis, maka akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan target perusahaan secara maksimal sehingga pertimbangan pertama di dalam mendirikan sebuah usaha salah satunya adalah penentuan lokasi perusahaan. RAINBOW Car Leather Seat beralamat di Jl. Dermaga Raya No 322 Duren Sawit , Jakarta Timur. Pemilik memilih membangun usaha di lokasi tersebut daerah yang strategis mudah dijangkau oleh para pelanggan, dan dekat dari rumah pemilik usaha.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit-unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Selain dari pada itu struktur organisasi juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah dan penyampaian laporan.

Struktur Organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal organisasinya. Struktur organisasi terdiri atas unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi atau desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan ukuran satuan kerja.

Struktur Organisasi pada RAINBOW Car Leather Seat memakai struktur organisasi lini/garis. Didalam bentuk organisasi lini / garis, tanggung jawab dan

kekuasaan dari tingkat atas ke bawah berdasarkan tanggung jawabnya masing-masing. Ciri-ciri organisasi lini/garis adalah jabatan yang tercantum di dalam bagian organisasi terletak pada satu garis vertikal. Biasanya diterapkan pada perusahaan kecil yang sedang berkembang.

Ciri-ciri struktur organisasi lini / garis :

1. Tujuan organisasi masih sederhana,
2. Organisasi berbentuk kecil,
3. Pimpinan dan semua karyawan saling mengenal dapat berhubungan setiap hari kerja,
4. Hubungan antara pimpinan dan karyawan bersifat langsung,
5. Tingkat spesialisasi yang diperlukan tidak begitu tinggi dan tidak beraneka ragam,
6. Pimpinan biasanya ditempati oleh pemilik perusahaan dan menjadi sumber kekuasaan tunggal.
7. Tabel organisasi RAINBOW Car Leather Seat adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Struktur Organisasi RAINBOW Car Leather Seat

JABATAN	Nama
PIMPINAN PERUSAHAAN	Bapak Rangga Lesmana SE
Bidang Produksi	Bapak Sunarto
Bidang Produksi 2	Bapak Hassan
Penjahit 1	Bapak Wardi

Penjahit 2	Bapak Min
Pemasang	Bapak Darsan
Bidang pemasangan 2	Bapak Suharjo
Bidang Pemasangan 3	Bapak Sujamin
Bidang Finshing/Packing	Bapak Muslihat
Bidang Finshing/Packing 2	Bapak Salahudin
Bidang Finshing/Packing 3	Bapak Ali Mubin

(Sumber: Data Perusahaan)

4.1.5 Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi Pekerjaan adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu. Deskripsi pekerjaan membuat status setiap jabatan menjadi jelas fungsi dan perannya. Dari struktur organisasi diatas, maka deskripsi pekerjaan dari masing-masing posisi adalah :

1. Pimpinan Perusahaan

Pimpinan adalah salah satu pendiri sekaligus pemilik perusahaan.

Tugas pimpinan antara lain:

- a. Mengkoordinasikan aktivitas perusahaan.

- b. Menentukan kebijaksanaan yang menyangkut keuangan,tatausaha, kepegawaian dan rencana induk perusahaan.
- c. Melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan agarberjalan sesuai program yang telah di tetapkan.
- d. Melaksanakan tugas lain yang berkaitan dengan fungsinya.

2. Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian keuangan dikelola langsung oleh pemilik, dimana mempunyai tugasantara lain :

- a. Mencatat data penjualan dan pembelian.
- b. Mengatur dan mencatat keluar masuknya uang.
- c. Mencatat dan melaksanakan pembayaran gaji dan upah karyawan.
- d. Membuat laporan keuangan

3. Bagian Pemasaran

Tugas dari Kepala Bagian Pemasaran antara lain:

- a. Merencanakan strategi pemasaran.
- b. Memasarkan dan menjual produk.
- c. Memperluas daerah pemasaran dengan mengadakan analisis pasar.
- d. Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pemasaran.

4. Bagian Produksi

Tugas dari Kepala Bagian Produksi antara lain:

- a. Mengendalikan proses produksi.
- b. Mengatur jalannya proses produksi.

- c. Membeli bahan baku dan bahan pelengkap.
 - d. Bertanggung jawab atas jalannya proses produksi.
5. Tenaga Kerja Bagian Produksi
- a. Tugas penjahit 1 dan 2 adalah menjahit kulit jok motor dan kulit jok mobil
 - b. Tugas Pemasang adalah membuka dan memasang kulit jok yg sudah di jahit

4.1.6 Layout Perusahaan



Gambar 4.1 *Layout Perusahaan*

(Sumber: Data Perusahaan)

4.1.7 Bidang Pemasaran

Pemasaran adalah suatu kegiatan memasarkan produk atau jasa yang diproduksi oleh produsen melalui suatu perencanaan strategi pasar, yang didalamnya ada penentuan harga jual produk, promosi, dan distribusi yang kesemuanya ada dalam bauran pemasaran agar produk atau jasa dapat sampai ke tangan konsumen.

Pemasaran adalah proses sosial dan manajerial dimana seseorang atau kelompok memperoleh apa yang mereka butuhkan serta inginkan melalui penciptaan dan pertukaran produk ataupun nilai. Dalam bidang pemasaran, ada pula segmentasi pasar, *positioning product*, dan target pasar.

1. Produk yang akan di pasarkan

Produk yang dihasilkan dari RAINBOW Car Leather Seat adalah Sarung Jok Paten, Semi Paten. Dimana produk yang dihasilkan oleh RAINBOW Car Leather Seat biasa dipesan untuk Individual dan Toko. Mempunyai daya tahan 1 – 4 Tahun Tergantung Bahan kulit yang digunakan. Karena Kepala Produksi menggunakan bahan Kulit Sapi yang sudah sesuai dengan standar kesehatan. .Ini merupakan strategi yang baik untuk sarung jok mobil dari RAINBOW Car Leather Seat.

Tabel 4.2 Jenis Produk

No	Jenis Produk	Keterangan
1	Sarung Jok Paten	untuk membuat sarung jok mobil mini bus.
2	Sarung Jok SEMI Paten	untuk membuat sarung jok mobil sedan.

(Sumber: Data Perusahaan)



Gambar 4.2 Produk Rainbow Car Leather Seat

(Sumber: Data Perusahaan)

2. Wilayah pemasaran

Wilayah pemasaran dari produk RAINBOW Car Leather Seat sampai saat ini sudah mencapai beberapa daerah di seluruh DKI Jakarta dan sekitarnya,. Dimana produk yang dipasarkan sudah bisa dipesan melalui online.

3. Segmentasi pasar

Segmentasi pasar adalah kegiatan membagi-bagi pasar yang bersifat heterogen dari suatu produk kedalam satuan-satuan pasar (segmen pasar) yang bersifat homogen. Dengan melaksanakan segmentasi pasar, kegiatan

pemasaran dapat dilakukan lebih terarah dan sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat digunakan secara lebih efektif dan efisien dalam rangka memberikan kepuasan bagi konsumen.

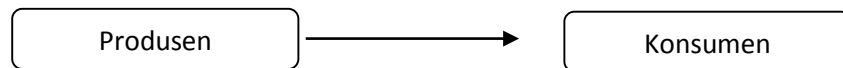
Segmen pasar yang akan dituju oleh RAINBOW Car Leather Seat dalam menjual produknya adalah masyarakat (konsumen/pelanggan) berjenis kelamin Laki-laki dan Perempuan, dengan usia di atas 18 tahun dimana lebih dikhususkan pada pelaku pemilik mobil.

4. Saluran distribusi

Setelah perusahaan berhasil menciptakan barang atau jasa yang dibutuhkan dan menetapkan harga yang layak, tahap berikutnya menentukan metode penyampaian produk ke pasar melalui rute-rute yang efektif hingga tiba pada tempat yang tepat, dengan harapan produk tersebut dapat memenuhi kebutuhan konsumen akan produk.

Untuk menyampaikan produk yang dihasilkan kepada konsumen dibutuhkan strategi distribusi yang tepat. Saluran yang dipilih akan mempengaruhi seluruh keputusan pemasaran yang lainnya. Dalam rangka untuk menyalurkan barang dari produsen kepada konsumen maka perusahaan harus benar-benar memilih atau menyeleksi saluran distribusi yang akan digunakan, sebab kesalahan dalam pemilihan saluran distribusi ini dapat menghambat bahkan dapat memacetkan usaha menyalurkan barang tersebut.

RAINBOW Car Leather Seat menggunakan 1 macam saluran distribusi yaitu saluran langsung dari Produsen kepada konsumen, tanpa menggunakan perantara.



Dalam saluran distribusi yang pertama ini, RAINBOW Car Leather Seat menggunakan jenis distribusi langsung tanpa perantara karena dinilai lebih efektif dan efisien untuk menjual produknya. Produk di antar langsung dari perusahaan ke tangan konsumen. Hal ini dapat menekan biaya distribusi. Untuk membeli produk RAINBOW Car Leather Seat yaitu Sarung Jok Mobil, konsumen juga dapat langsung datang ke tempat produksinya yang terletak di Jl Dermaga Raya No. 322, Duren Sawit Jakarta Timur.

4.1.8 Kegiatan Promosi Perusahaan

Promosi adalah suatu kegiatan memperkenalkan suatu produk baru yang diproduksi oleh suatu perusahaan, namun terkadang produk lama pun bisa dipromosikan. Promosi bukan halnya soal produk atau jasa, tetapi juga salah satu kegiatan yang dapat dijadikan ajang untuk eksistensi perusahaan artinya dengan adanya promosi, perusahaan akan dikenal oleh konsumen.

Promosi sering digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan permintaan atau penjualan akan produk yang ditawarkan, sehingga dapat

meningkatkan laba yang diperoleh. Berikut adalah bentuk promosi yang dilakukan oleh RAINBOW Car Leather Seat :

1. Promosi dari mulut ke mulut

Promosi dengan cara ini merupakan cara promosi yang paling sederhana dan efisien. Biasa dilakukan pemilik perusahaan atau karyawan bagian pemasaran kepada rekan atau kerabat yang memiliki Mobil.

2. Melalui internet dan media sosial

Salah satu cara promosi yang paling mudah, efektif dan tidak mengeluarkan banyak biaya adalah melalui internet. Dimana saja dan kapan saja semua orang dapat mengakses internet karena perkembangan zaman sudah banyak tersedia telepon genggam yang dilengkapi dengan fitur-fitur yang memudahkan untuk mengakses internet. Oleh karena itu RAINBOW Car Leather Seat memilih promosi lewat internet dan media sosial. Melalui Facebook, Instagram, Media Online Lainnya

3. Brosur dan kartu nama

Dengan rutinnya RAINBOW Car Leather Seat memperkenalkan produknya, maka diperlukanlah brosur berisi informasi produk dan kartu nama yang dapat dibagikan pada saat pameran dan event berlangsung.

4.1.9 Bidang Produksi

Produksi adalah kegiatan yang menciptakan, mengolah, mengupayakan pelayanan, menghasilkan barang dan jasa atau usaha untuk meningkatkan suatu benda agar menjadi lebih berguna bagi kebutuhan manusia yang mempunyai nilai tambah dan memiliki hubungan timbal balik dengan teknologi. Menambah kegunaan suatu barang dan jasa dengan menggunakan sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan-bahan dan dana) yang ada. Orang atau badan yang mengolah menciptakan dan menghasilkan barang atau jasa disebut sebagai produsen

Proses produksi pada perusahaan RAINBOW Car Leather Seat dimulai pukul 08.00 WIB s.d. pukul 17.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 12.00 WIB s.d. pukul 13.00 WIB. Proses pembuatan sarung jok mobil dilakukan di perusahaan yang beralamatkan di Jl. Dermaga Raya No 322 Duren Sawit, Jakarta Timur.

1. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas maka diperlukan bahan baku yang berkualitas dan memenuhi standar mutu. Bahan baku berperan penting dalam berjalannya proses produksi. Berikut adalah rincian rata-rata bahan baku untuk membuat Sarung jok mobil yang dibuat oleh PT RAINBOW Car Leather Seat untuk setiap hari produksi dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Bahan Baku Jok Semi Paten dan Sarung Jok Paten untuk Sekali Produksi

Bahan Baku mobil sedan	Jumlah	Satuan

Busa	6	Meter
Kulit sintetis	8	Meter
Benang jahit	3	pack
Kertas karton	10	Karton
Lem aibon	1 kg	Perkaleng
Streples besar	20	Pack
Ring C	25	Pack
Bahan Baku min bus	Jumlah	Satuan
Busa	10	Meter
Kulit sintetis	12	Meter
Benang jahit	3	Pack
Kertas karton	12	Karton
Lem aibon	1 kg	Perkaleng
Streples besar	22	Pack
Ring C	25	Pack

(Sumber: Data Perusahaan)

Fungsi dari Bahan-bahan tersebut:

- a. Busa adalah bahan yang digunakan untuk pelapis jok mobil agar keliatan lebih kuat.
- b. Kulit sintesis adalah bahan yang digunakan untuk melapisi busa dari jok mobil.
- c. Benang jahit digunakan untuk menjahit kulit sintetis dengan busa yang melapisi jok mobil supaya tidak mudah lepas.
- d. Kertas karton digunakan untuk membuat pola dasar dari sarung jok mobil.
- e. Lem aibon digunakan untuk menempelkan kulit sintetis dengan busa.
- f. Streples besar digunakan untuk merekatkan bahan sintetis dengan busa
- g. Ring C digunakan untuk Mengaitkan atau mengikat bahan sintetis dengan busa.

2. Mesin dan peralatan

Berikut mesin yang digunakan RAINBOW Car Leather seat dalam memproduksi sarung jok mobil dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.4 Alat Untuk Membuat Jok Mobil

Keterangan	Jumlah
Mesin jahit jarum 1	1 unit
Mesin Jahit Jarum 2	3 unit

Streples Besar	5 buah
Lem Aibon	30 kaleng
Kertas Karton	25buah (5 Meter)
Ring C dan Kawat	25 Buah

(Sumber: Data Perusahaan)

Sebelum melakukan proses pembuatan, semua karyawan harus menggunakan alat pengaman seperti sarung tangan, dan alat pelindung lainnya.

3. Proses Produksi

Proses pembuatan Sarung Jok Mobil sebagai berikut:

- a. Memakai alat pelindung diri, seperti sarung tangan dan Masker
- b. Mengukur seluruh bahan baku dengan alat ukur yang telah disediakan.
- c. Membuat Pola dasar dari kertas karton untuk busa dan kulit sintetisnya
- d. Menggambar pola yg sudah dicetak di karton untuk di gambar dibahan sintetisnya
- e. Menggunting Pola yg sudah digambar
- f. Kemudian bahan yg sudah digunting dilapisi busa dengan cara dijahit.
- g. Setelah dijahit, digabungkan jahitan yg sudah ada untuk di jadikan cover/sarung jok.
- h. Setelah digabungkan kemudian sarung jok lama dicopot dan dipasangkan sarung jok yg baru dengan cara memberikan kawat dan

ring c di bagian bagian tertentu, sehingga sarung jok yang baru terlihat kencang dan rapih seperti aslinya.

4.1.10 Definisi Operasional dan Instrumen Penelitian

Adapun definisi operasional variabel penelitian dan nilai hasil ukur adalah:

1. Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi adalah Suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif dan lebih efisien. Kuesioner Motivasi berprestasi merupakan instrumen ukur terhadap indikator-indikatornya. Variabel ini meliputi indikator:

- a. Perilaku Motivasi Berprestasi
- b. Psikologi Motivasi Berprestasi

2. Disiplin Kerja

Adalah tinggi rendahnya ketaatan sikap dan tingkah laku karyawan terhadap ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku di Perusahaan. Indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pendekatan dalam penerapan disiplin kerja
- b. Dimensi pengukuran disiplin kerja

3. Kinerja karyawan adalah Kegiatan dan hasil yang dilakukan setiap individu dan kelompok kerja guna tercapainya tujuan meningkatkan

kinerja perusahaan. Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- d. Karakteristik kinerja karyawan
- e. Penilaian kinerja karyawan

Instrumen penelitian adalah pernyataan dan pertanyaan yang dibuat untuk membuat kuisioner yang diisi oleh responden/pekerja. Instrumen penelitian untuk kuisioner dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Data responden:

1. Identitas responden:

Nama :

Jenis Kelamin/Usia :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Masa kerja/Divisi :

2. Kriteria bobot penilaian:

TP : Tidak Pernah

P : Pernah

KD : Kadang - kadang

S : Sering

SS

: Sering Sekali

Tabel 4.5 Instrumen Penelitian untuk Kuisisioner

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan		TP	P	KD	S	SS
1	Motivasi Berprestasi (X1)	Prilaku Motivasi Berprestasi	1	Saya bertanggung jawab dalam bekerja					
			2	Saya mengevaluasi kerja dengan cara umpan balik					
			3	Saya bekerja secara kerative					
			4	Saya berorientasi kerja untuk mencapai prestasi tertentu					
			5	Saya menyukai kompetisi dalam bekerja					
			6	Saya ingin selalu unggul dalam bekerja					
			7	Saya menyukai tantangan					
			8	Bedasarkan pengalaman saya bisa bekerja dengan baik					
		Pisikologi Motivasi Berprestasi	9	Saya tidak menyukai bantuan yang spesifik dari rekan kerja					
			10	Saya mengurangi ketakutan akan kegagalan kerja					
			11	Bedasarkan pengalaman, kecenderungan					

				saya berprestasi dalam bekerja					
			12	Saya ulet dalam bekerja walaupun tantangannya berat					
			13	Saya bekerja keras dalam menggapai prestasi					
			14	Untuk menghasilkan kerja yang efektif saya berinisiatif					
			15	Aspiratif dari rekan kerja, saya pakai untuk keberhasilan					
			16	Saya mengutamakan kerja sama untuk keberhasilan kerja					

Lanjutan ...

Tabel 4.5 Instrumen Penelitian untuk Kuisisioner (Lanjutan)

No	Variabel	Indikator	Pertanyaan/Pernyataan		TP	P	KD	S	SS
2	Disiplin Kerja (X2)	Pendekatan dalam penerapan Disiplin Kerja	1	Saya mealaksanakan tugas segera mungkin yang dibebankan ke saya					
			2	Saya tidak mensia-siakan waktu dalam bekerja					
			3	Perilaku saya jauh dari hukuman dan peringatan					
			4	Saya bekerja selalu konsisten					

			5	Saya bekerja tidak membedakan rekan kerja					
			6	Saya melaksanakan tugas selalu hati-hati					
			7	Saya melakukan tanggung jawab jika didalam pekerjaan saya terdapat kesalahan					
			8	Saya selalu hadir tepat waktu					
		Dimensi Pengukuran Disiplin Kerja	9	Saya selalu mengikuti SOP pada lokasi kerja					
			10	Saya selalu merapihkan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai					
			11	Sebelum bekerja saya melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan					
			12	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dgn tepat waktu					
			13	Saya menjadikan atasan saya sebagai contoh dalam bekerja					
			14	Gaji yang sesuai membuat saya nyaman dalam bekerja					

			15	Atasan saya selalu tegas pada saya didalam pekerjaan					
			16	Atasan saya selalu memberikan pekerjaan yang adil untuk saya dan rekan kerja saya					
3	Kinerja karyawan (Y1)	Karakteristik Kinerja Karyawan	1	Saya berani mengambil resiko dalam bekerja					
			2	Saya memiliki tujuan dalam bekerja					
			3	Didalam kegiatan kerja, saya memanfaatkan umpan balik					
			4	Saya merencanakan program kerja saya					
			5	Saya bekerja sesuai dengan kualitas kerja saya					
			6	Saya bekerja mengikuti kuantitas perusahaan					
			7	Saya bekerja memaksimalkan tenaga dan bahan baku yang ada					
			8	Saya melakukan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					

			9	Saya diberikan kompensasi karna pekerjaan saya bertambah					
			10	Saya selalu diberikan pelatihan oleh atasan saya					
			11	Saya selalu dipromosikan oleh atasan saya					
		Penilaian Kinerja karyawn	12	Saya di pindahkan ke perusahaan lain karna selalu bekerja dengan baik					
			13	Saya bekerja dengan baik untuk mengembangkan karir saya					
			14	Saya senang mendapatkan tantangan dan hal yang baru dalam bekerja					

4.1.11 Data Kuisisioner

Data Kuisisioner digunakan untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memperoleh data dengan reliabilitas dan validitas yang setinggi mungkin. Data hasil kuisisioner dapat dilihat pada tabel 4.6-4.8.

No responden	Motivasi berprestasi																total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	X1
1	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	65
2	4	5	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	62
3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4	61
4	4	4	5	2	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	61
5	4	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	3	5	65
6	5	4	5	3	4	4	5	5	3	2	4	5	4	4	3	4	64
7	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	56
8	4	3	5	3	3	4	3	3	4	2	4	5	4	4	3	4	58
9	4	3	5	4	4	4	3	5	1	1	4	5	4	4	4	5	60
10	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	65
11	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	64
12	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	5	69
13	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	73
14	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	72
15	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	66
16	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3	68
17	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	64
18	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	70
19	3	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	5	5	66
20	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	71
21	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	3	3	5	5	66
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
23	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
24	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	69
25	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66

Tabel 4.6 Kuisisioner Motivasi Berprestasi

26	5	3	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
27	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
28	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	72
29	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	70
30	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	70
31	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	61
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	67
33	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
34	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	75
35	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	68
36	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	75
37	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
38	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	69
39	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	65
40	5	3	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	3	5	3	3	59
41	4	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	61
42	5	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	3	3	61
43	4	3	3	3	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3	62
44	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	71
45	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	69
46	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	70
47	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	69
48	3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
49	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	67
50	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	73

Lanjut...

51	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	74
52	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	72
53	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	72
54	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	73
55	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
56	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	69
57	3	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	72
58	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62
59	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	70
60	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
61	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	68
62	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	61
63	4	5	5	5	3	3	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	72
64	3	3	5	4	3	4	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	65
65	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	76
66	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	68
67	4	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
68	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
69	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	64
70	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	70
71	5	3	5	5	3	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	5	67
72	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
73	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	74
74	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	74
75	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	71

Lanjut...

76	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	71
77	3	5	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	3	3	66
78	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	70
79	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	72
80	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	3	3	67
81	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	66
82	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	60
83	4	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	66
84	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	4	3	3	60
85	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	2	4	4	64
86	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3	3	4	4	4	66
87	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	65
88	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	5	64
89	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	64
90	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	3	4	5	68
91	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	67
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	68
93	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	5	68
94	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	69
95	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	73
96	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	75
97	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	3	5	3	68
98	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	68
99	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	68
100	5	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	68

(Sumber: Hasil Pengumpulan Data di Lapangan)

Tabel 4.7 Kuisiioner Disiplin Kerja

No responden	Disiplin kerja																total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	
1	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	71
2	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	4	66
3	5	3	2	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	64
4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	60
5	5	3	3	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	4	65
6	4	5	2	2	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	5	3	54
7	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	2	4	4	3	4	3	58
8	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	68
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	72
10	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	70
11	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	65
12	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	60
13	5	4	4	3	5	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	52
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	77
15	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	59
16	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	2	1	49
17	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	55
18	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	68
19	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	57
20	5	3	4	4	3	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	3	56
21	5	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	5	60
22	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	53
23	5	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	57
24	4	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	56
25	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	60

(Sumber: Hasil Pengumpulan Data di Lapangan)

Lanjut....

26	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	59
27	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	2	4	4	3	3	59
28	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	4	64
29	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	59
30	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	60
31	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	62
32	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	69
33	4	4	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	4	60
34	4	5	5	4	2	3	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	64
35	4	5	5	4	2	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	63
36	4	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	64
37	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	60
38	3	5	5	4	3	2	3	4	5	3	3	3	2	4	5	5	59
39	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	49
40	3	5	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	4	5	56
41	3	4	4	3	2	4	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	52
42	2	5	4	3	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	4	5	55
43	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	54
44	4	5	5	3	2	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	59
45	5	4	3	4	3	4	3	5	2	5	3	4	4	4	4	3	60
46	4	5	4	4	2	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	60
47	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	55
48	4	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	4	51
49	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	55
50	5	3	3	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	59

(Sumber: Hasil Pengolahan Data di Lapangan)

Lanjut...

51	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	54
52	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	3	3	4	2	50
53	3	2	4	3	3	2	2	2	4	3	2	5	2	3	4	2	46
54	5	2	4	3	3	3	2	2	3	5	2	5	3	3	4	2	51
55	5	3	3	4	2	3	2	4	4	5	2	5	3	4	3	3	55
56	5	3	3	4	2	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3	55
57	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	53
58	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	57
59	5	4	4	4	3	3	2	3	5	5	2	4	3	4	4	4	59
60	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	50
61	2	4	5	3	3	3	2	3	5	2	2	4	3	3	5	4	53
62	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	61
63	5	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	66
64	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	64
65	3	3	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	3	63
66	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4	69
67	2	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5	5	66
68	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	72
69	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	65
70	3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	66
71	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	66
72	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	68
73	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	61
74	3	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	61
75	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	53

(Sumber: Hasil Pengumpulan Data di Lapangan)

Lanjut...

76	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	60
77	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	58
78	5	5	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3	5	4	4	5	65
79	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3	3	5	5	4	4	66
80	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	5	68
81	5	4	5	3	3	3	2	3	5	2	2	4	3	3	5	4	56
82	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	60
83	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	64
84	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	63
85	3	3	5	4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	3	60
86	5	4	5	5	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	5	4	61
87	4	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	5	4	5	5	5	68
88	4	3	4	3	4	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	64
89	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	66
90	5	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	68
91	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	4	4	68
92	4	5	3	3	4	3	2	4	5	4	2	5	3	4	4	5	60
93	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	56
94	5	5	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	63
95	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	53
96	3	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	59
97	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	57
98	5	3	3	4	3	4	3	4	2	5	3	3	5	4	4	5	60
99	3	4	4	5	4	5	3	4	3	5	2	3	3	5	4	4	61
100	3	5	4	5	2	5	3	4	2	4	3	3	3	5	4	5	60

(Sumber: Hasil Pengumpulan Data di Lapangan)

No responden	Kinerja Karyawan														Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	
1	5	4	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	46
2	3	4	5	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	5	50
3	3	4	4	3	3	4	5	4	2	3	3	4	4	4	50
4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	47
5	3	4	4	3	2	3	4	5	2	2	4	4	4	4	48
6	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	46
7	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	49
8	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	2	3	2	3	42
9	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	52
10	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	54
11	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	63
12	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	56
13	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	61
14	4	5	5	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	61
15	5	4	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	55
16	3	4	4	5	5	5	3	5	3	2	3	4	4	5	55
17	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	52
18	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4	59
19	5	5	3	4	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	58
20	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	60
21	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	57
22	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	55
23	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	56
24	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	3	56
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	56
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	60
27	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3	59
28	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	60
29	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	58
30	4	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	57
31	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	51
32	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
33	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	55
34	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	63
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	3	57
36	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	63
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	55
38	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	4	4	59
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	55
40	5	4	5	3	5	5	4	5	3	4	3	4	4	3	57
41	3	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	5	5	5	57
42	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	50
43	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	50
44	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	60
45	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	59
46	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	59
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	59
48	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	4	5	61
49	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	58
50	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	63

Tabel 4.8 Kuisiner Kinerja Karyawan

Lanjut....

51	5	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	60
52	4	4	5	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	5	59
53	4	4	5	3	5	3	4	5	4	2	4	5	5	4	57
54	5	5	4	3	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	60
55	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	64
56	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	59
57	5	5	5	4	4	4	5	3	5	2	5	4	3	5	59
58	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	54
59	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	5	59
60	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	54
61	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	5	54
62	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	52
63	5	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	61
64	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	3	5	3	3	57
65	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	64
66	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	62
67	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	66
68	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	58
69	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	56
70	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	59
71	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	59
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	56
73	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	63
74	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	5	63
75	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	58
76	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	62
77	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	56
78	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	60
79	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	65
80	3	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	59
81	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	60
82	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	55
83	3	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	54
84	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	56
85	3	4	5	3	5	3	4	5	5	4	3	4	5	3	56
86	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	4	59
87	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	59
88	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	61
89	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	58
90	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	58
91	5	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	5	58
92	5	5	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	59
93	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	56
94	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	55
95	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	63
96	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	3	56
97	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	62
98	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	60
99	5	5	4	3	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	60
100	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	4	60

(Sumber: Hasil Pengumpulan Data di Lapangan)

4.2 PENGOLAHAN DATA

4.2.1 UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan – pertanyaan kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dilakukan dengan menggunakan perhitungan SPSS.

Teknik untuk mengukur validitas kuesioner adalah sebagai berikut dengan menghitung korelasi antar data pada masing – masing pernyataan dengan skor total. Item instrumen dianggap valid dengan membandingkan dengan r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid atau $r_{hitung} > 0,1955$ ($df = 98$).

Menghitung df:

$$df = N - 2$$

Diketahui $N = 100$

$$\text{Maka } df = N(100) - 2 = 98$$

Hasil perhitungan validitas kuisisioner dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.9 – 4.11.

		Correlations																Score Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.056	-.071	-.035	.009	-.039	.129	.037	-.045	-.012	.000	.021	-.150	.110	-.076	-.098	.096
	Sig. (2-tailed)		.579	.486	.728	.929	.699	.199	.717	.659	.908	1.000	.834	.137	.276	.451	.334	.340
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	-.056	1	.067	.207 [*]	.044	.069	.276 ^{**}	.030	.151	.033	.081	-.053	.581 ^{**}	-.035	.116	.079	.438 ^{**}
	Sig. (2-tailed)			.579	.039	.667	.492	.005	.764	.133	.745	.423	.600	.000	.728	.250	.435	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	-.071	.067	1	.148	-.067	.111	-.114	-.138	.468 ^{**}	-.279 ^{**}	.549 ^{**}	-.168	.063	-.236 [*]	.485 ^{**}	.478 ^{**}	.354 ^{**}
	Sig. (2-tailed)				.143	.509	.272	.258	.171	.000	.005	.000	.095	.533	.018	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	-.035	.207 [*]	.148	1	.123	.031	.053	-.167	.488 ^{**}	.218 [*]	.236 [*]	.001	.189	-.105	.364 ^{**}	.168	.502 ^{**}
	Sig. (2-tailed)					.223	.759	.606	.097	.000	.029	.017	.994	.060	.298	.000	.095	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	.009	.044	-.067	.123	1	.292 ^{**}	-.028	-.043	-.055	.673 ^{**}	-.061	-.065	-.137	-.087	-.099	-.204 [*]	.209 [*]
	Sig. (2-tailed)						.003	.784	.674	.588	.000	.545	.519	.175	.387	.328	.042	.037
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6	Pearson Correlation	-.039	.069	.111	.031	.292 ^{**}	1	-.118	.236 [*]	-.008	.248 [*]	.124	-.047	-.018	-.047	.087	.245 [*]	.340 ^{**}
	Sig. (2-tailed)							.244	.017	.941	.013	.220	.643	.880	.643	.388	.013	.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7	Pearson Correlation	.129	.276 ^{**}	-.114	.052	-.028	-.118	1	-.165	.143	-.003	-.056	.019	.165	.039	-.053	-.082	.202 [*]
	Sig. (2-tailed)								.102	.157	.979	.581	.851	.102	.698	.599	.417	.044
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8	Pearson Correlation	.037	.030	-.138	-.167	-.043	.236 [*]	-.165	1	-.252 [*]	.004	-.131	.547 ^{**}	.101	.460 ^{**}	-.115	-.008	.206 [*]
	Sig. (2-tailed)										.011	.070	.192	.000	.319	.000	.255	.039
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.9	Pearson Correlation	-.045	.151	.468 ^{**}	.488 ^{**}	-.055	-.008	.143	-.252 [*]	1	.259 ^{**}	.566 ^{**}	-.039	.014	-.057	.706 ^{**}	.445 ^{**}	.637 ^{**}
	Sig. (2-tailed)										.009	.000	.697	.889	.571	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.10	Pearson Correlation	-.012	.033	-.279 ^{**}	.218 [*]	.673 ^{**}	.248 [*]	-.003	.004	.259 ^{**}	1	.064	-.002	-.145	-.002	.173	-.058	.374 ^{**}
	Sig. (2-tailed)											.524	.987	.149	.987	.085	.569	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.11	Pearson Correlation	.000	.081	.549 ^{**}	.239 [*]	-.061	.124	-.056	-.131	.566 ^{**}	.064	1	-.069	.039	-.029	.715 ^{**}	.630 ^{**}	.596 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.12	Pearson Correlation	.021	-.053	-.168	.001	-.065	-.047	.019	.547 ^{**}	-.039	-.002	-.069	1	.354 ^{**}	.590 ^{**}	-.087	-.014	.317 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.13	Pearson Correlation	-.150	.581 ^{**}	.063	.189	-.137	-.018	.165	.101	.014	-.145	.039	.354 ^{**}	1	.236 [*]	.031	.116	.408 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.14	Pearson Correlation	.110	-.035	-.236 [*]	-.105	-.087	-.047	.039	.488 ^{**}	-.057	-.002	-.029	.590 ^{**}	.236 [*]	1	-.127	-.094	.257 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.15	Pearson Correlation	-.076	.116	.485 ^{**}	.364 ^{**}	-.099	.087	-.053	-.115	.706 ^{**}	.173	.715 ^{**}	-.087	.031	-.127	1	.722 ^{**}	.633 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.16	Pearson Correlation	-.098	.079	.478 ^{**}	.168	-.204 [*]	.246 [*]	-.082	-.008	.445 ^{**}	-.058	.630 ^{**}	-.014	.116	-.094	.722 ^{**}	1	.538 ^{**}
	Sig. (2-tailed)																	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Score Total	Pearson Correlation	.096	.438 ^{**}	.354 ^{**}	.502 ^{**}	.209 [*]	.340 ^{**}	.202 [*]	.206 [*]	.637 ^{**}	.374 ^{**}	.596 ^{**}	.317 ^{**}	.488 ^{**}	.257 ^{**}	.633 ^{**}	.538 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)																	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Tabel 4.9 Perhitungan Validitas Variabel Motivasi Berprestasi dengan SPSS

(Sumber : Hasil Pengolahan Data)

		Correlations																Score Total
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	
X2.1	Pearson Correlation	1	-.054	-.198 ^{**}	.112	.223 [*]	.147	.080	.062	.024	.835 ^{***}	.073	-.088	.243 [*]	.033	-.168	-.048	.286 ^{***}
	Sig. (2-tailed)		.594	.049	.267	.026	.143	.431	.540	.815	.000	.472	.385	.015	.746	.095	.027	.004
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	-.054	1	.277 ^{***}	.166	.055	.116	.228 [*]	.305 ^{***}	.156	-.138	.229 [*]	.337 ^{***}	.056	.140	.186	.768 ^{***}	.809 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.594		.005	.099	.590	.250	.028	.002	.120	.172	.022	.013	.581	.188	.064	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	-.198 [*]	.277 ^{***}	1	.183	-.085	-.125	-.064	.222 [*]	.307 ^{***}	-.058	.225 [*]	.092	-.127	.090	.725 ^{***}	.229 [*]	.372 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.049	.005		.069	.398	.216	.526	.027	.001	.567	.025	.364	.208	.373	.000	.022	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.112	.166	.183	1	.382 ^{***}	.318 ^{***}	.337 ^{***}	.284 ^{***}	.059	.170	.359 ^{***}	.054	.247 [*]	.739 ^{***}	.048	.163	.603 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.267	.099	.069		.000	.001	.001	.004	.561	.091	.000	.597	.013	.000	.838	.105	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.5	Pearson Correlation	.223 [*]	.055	-.085	.382 ^{***}	1	.228 [*]	.485 ^{***}	.036	.230 [*]	-.016	.423 ^{***}	.158	.268 ^{***}	.279 ^{***}	-.101	-.011	.474 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.026	.590	.398	.000		.022	.000	.721	.022	.878	.000	.122	.007	.005	.316	.911	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.147	.116	-.125	.318 ^{***}	.228 [*]	1	.298 ^{***}	.213 [*]	-.317 ^{***}	.161	.016	-.159	.758 ^{***}	.184	-.100	-.045	.343 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.143	.250	.216	.001	.022		.003	.033	.001	.100	.871	.115	.000	.103	.282	.858	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.080	.220 [*]	-.084	.337 ^{***}	.485 ^{***}	.298 ^{***}	1	.378 ^{***}	.142	-.084	.705 ^{***}	.252 [*]	.304 ^{***}	.253 [*]	-.023	.095	.602 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.431	.028	.528	.001	.000	.003		.000	.159	.409	.000	.012	.002	.011	.823	.347	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.062	.305 ^{***}	.222 [*]	.284 ^{***}	.228 [*]	.213 [*]	.378 ^{***}	1	.121	.202 [*]	.357 ^{***}	-.033	.250 [*]	.239 [*]	.244 [*]	.300 ^{***}	.576 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.540	.002	.027	.004	.021	.033	.000		.236	.044	.000	.748	.012	.017	.014	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	.024	.156	.337 ^{***}	.039	.330 ^{***}	-.317 ^{***}	.142	.121	1	-.017	.346 ^{***}	.116	-.202 [*]	.101	.201 [*]	.138	.352 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.815	.120	.001	.581	.022	.001	.159	.230		.870	.000	.249	.044	.319	.045	.189	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	.535 ^{***}	-.138	-.056	.170	-.016	.161	-.084	.202 [*]	-.017	1	.140	-.197 [*]	.248 [*]	.183	-.079	.010	.300 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.000	.172	.587	.091	.878	.108	.409	.044	.870		.163	.050	.013	.068	.437	.918	.002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.11	Pearson Correlation	.073	.229 [*]	.225 [*]	.359 ^{***}	.423 ^{***}	.018	.705 ^{***}	.357 ^{***}	.346 ^{***}	.140	1	.270 [*]	.197 [*]	.372 ^{***}	.106	.285 ^{***}	.712 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.472	.022	.025	.000	.000	.871	.000	.000	.000	.163		.007	.050	.000	.296	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.12	Pearson Correlation	-.088	.137	.092	.054	.156	-.159	.252 [*]	-.033	.116	-.197 [*]	.270 ^{***}	1	-.090	.081	.103	.135	.263 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.385	.173	.364	.597	.122	.115	.012	.748	.249	.050	.007		.622	.423	.309	.181	.008
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.13	Pearson Correlation	.243 [*]	.056	-.127	.247 [*]	.368 ^{***}	.756 ^{***}	.304 ^{***}	.250 [*]	-.202 [*]	.248 [*]	.197 [*]	-.050	1	.187	-.022	.102	.460 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.015	.581	.208	.013	.007	.000	.002	.012	.044	.013	.050	.622		.062	.826	.311	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.14	Pearson Correlation	.033	.140	.090	.739 ^{***}	.278 ^{***}	.164	.263 [*]	.239 [*]	.101	.183	.372 ^{***}	.091	.187	1	.150	.289 ^{***}	.561 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.746	.168	.373	.000	.005	.103	.011	.017	.319	.068	.000	.423	.062		.137	.004	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.15	Pearson Correlation	-.168	.186	.725 ^{***}	.048	-.101	-.109	-.023	.244 [*]	.201 [*]	-.079	.106	.103	-.022	.150	1	.368 ^{***}	.346 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.095	.064	.000	.838	.316	.292	.823	.014	.045	.437	.298	.308	.826	.137		.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.16	Pearson Correlation	-.049	.768 ^{***}	.229 [*]	.163	-.011	-.045	.095	.300 ^{***}	.129	.010	.285 ^{***}	.135	.102	.289 ^{***}	.308 ^{***}	1	.524 ^{***}
	Sig. (2-tailed)	.627	.000	.022	.105	.911	.656	.347	.002	.169	.918	.004	.181	.111	.004	.002		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Score Total	Pearson Correlation	.286 ^{***}	.509 ^{***}	.372 ^{***}	.602 ^{***}	.474 ^{***}	.343 ^{***}	.602 ^{***}	.578 ^{***}	.363 ^{***}	.300 ^{***}	.712 ^{***}	.262 ^{***}	.460 ^{***}	.561 ^{***}	.348 ^{***}	.524 ^{***}	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Tabel 4.10 Perhitungan Validitas Variabel Disiplin Kerja dengan SPSS

(Sumber: hasil pengolahan data)

		Correlations														Score Total
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	
Y1.1	Pearson Correlation	1	,679**	-,020	,156	,130	,172	,655**	-,024	,578**	-,043	,246*	-,060	-,083	,049	,547**
	Sig. (2-tailed)		,000	,843	,120	,188	,088	,000	,810	,000	,671	,014	,556	,409	,631	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	,679**	1	-,066	,275**	,130	,231*	,862**	,109	,689**	,065	,055	-,060	-,029	-,053	,602**
	Sig. (2-tailed)	,000		,515	,008	,198	,021	,000	,279	,000	,522	,589	,552	,773	,599	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	-,020	-,066	1	-,024	,209*	,023	-,023	,200*	,060	,350**	,327**	,111	,063	,191	,405**
	Sig. (2-tailed)	,843	,515		,809	,037	,822	,822	,046	,556	,000	,001	,271	,632	,057	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	,156	,275**	-,024	1	-,014	,695**	,134	,077	,169	,140	-,080	,076	,006	,024	,407**
	Sig. (2-tailed)	,120	,006	,809		,888	,000	,184	,448	,059	,163	,431	,452	,950	,815	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	,130	,130	,209*	-,014	1	,064	,137	,075	,278**	,139	,035	,106	,265**	-,161	,397**
	Sig. (2-tailed)	,188	,188	,037	,888		,528	,173	,456	,005	,169	,729	,295	,008	,109	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.6	Pearson Correlation	,172	,231*	,023	,695**	,064	1	,217*	,140	,160	,242**	-,053	,039	,004	,056	,462**
	Sig. (2-tailed)	,088	,021	,822	,000	,528		,030	,165	,112	,015	,600	,697	,967	,581	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.7	Pearson Correlation	,655**	,862**	-,023	,134	,137	,217*	1	-,001	,701**	-,047	,070	-,029	-,043	-,093	,547**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,822	,184	,173	,030		,991	,000	,643	,492	,775	,673	,357	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.8	Pearson Correlation	-,024	,109	,200*	,077	,075	,140	-,001	1	,130	,090	,040	,214*	,087	-,041	,335**
	Sig. (2-tailed)	,810	,279	,046	,449	,456	,165	,991		,199	,371	,692	,032	,390	,888	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.9	Pearson Correlation	,578**	,689**	,060	,169	,278**	,160	,701**	,130	1	,086	,250*	,096	,085	-,022	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,556	,059	,005	,112	,000	,198		,393	,012	,342	,400	,830	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.10	Pearson Correlation	-,043	,065	,350**	,140	,139	,242*	-,047	,090	,086	1	,084	,066	,159	,049	,402**
	Sig. (2-tailed)	,671	,522	,000	,163	,169	,015	,643	,371	,393		,408	,511	,113	,829	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.11	Pearson Correlation	,246*	,055	,327**	-,080	,035	-,053	,070	,040	,250*	,084	1	,330**	-,070	,718**	,517**
	Sig. (2-tailed)	,014	,589	,001	,431	,729	,600	,492	,692	,012	,408		,001	,491	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.12	Pearson Correlation	-,060	-,060	,111	,076	,106	,039	-,029	,214*	,096	,068	,330**	1	-,113	,184	,334**
	Sig. (2-tailed)	,556	,552	,271	,452	,295	,697	,775	,032	,342	,511	,001		,262	,067	,001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.13	Pearson Correlation	-,083	-,029	,063	,006	,265**	,004	-,043	,087	,095	,159	-,070	-,113	1	-,144	,186
	Sig. (2-tailed)	,409	,773	,532	,950	,008	,967	,673	,390	,400	,113	,491	,262		,152	,063
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1.14	Pearson Correlation	,049	-,053	,191	,024	-,161	,056	-,093	-,041	-,022	,049	,718**	,184	-,144	1	,312**
	Sig. (2-tailed)	,631	,599	,057	,815	,109	,581	,357	,688	,830	,629	,000	,067	,152		,002
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Score Total	Pearson Correlation	,547**	,602**	,405**	,407**	,397**	,482**	,547**	,335**	,695**	,402**	,517**	,334**	,186	,312**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,063	,002	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 4.11 Perhitungan Validitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS

(Sumber : Hasil Pengolahan Data)

Hasil perhitungan validitas dengan SPSS dari ketiga tabel diatas dapat dilihat bahwa semua r hitung dari item pernyataan/pertanyaan kuisioner lebih besar dari pada r tabel. Maka dapat dinyatakan semua pernyataan/pertanyaan valid karena lebih besar dari r tabel yaitu 0,1955 untuk df = 98.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan atau kejituan suatu instrumen. Kuesioner dapat dikatakan reliabel (andal) jika nilai r alpha positif dan r alpha $> 0,6$. Artinya butir pertanyaan atau variabel tersebut dapat dipercaya (reliabel), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.12 – 4.14.

Tabel 4.12 Perhitungan Reliabilitas Variabel Motivasi Berprestasi dengan SPSS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,687	17

(Sumber: Hasil Pengolahan data)

Tabel 4.13 Perhitungan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja dengan menggunakan SPSS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,715	17

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Tabel 4.14 Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja karyawan dengan SPSS

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,704	15

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Hasil perhitungan reliabilitas dengan SPSS dari ketiga tabel diatas dapat dilihat bahwa semua r hitung dari item pernyataan/pertanyaan kuisioner lebih besar dari 0,6. Maka dapat dinyatakan semua pernyataan/pertanyaan reliabel.

4.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian melalui regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh Motivasi Berprestasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana hipotesis dari penelitian ini. Pengujian ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel indepdnen dengan dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Pengujian regresi linier berganda dengan SPSS dapat dilihat pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Pengujian Regresi Linier Berganda dengan SPSS

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,574	,565	2,81330

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Motivasi Berprestasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1032,720	2	516,360	65,241	0,000 ^b
Residual	767,720	97	7,915		
Total	1800,440	99			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model	Unstandaridzed Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,048	5,605		,187	,852
Motivasi Berprestasi	,735	,064	,764	11,407	,000
Displin Kerja	,109	,049	,150	2,240	,027

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Tabel 4.16 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda dengan SPSS

Variabel	B (Koefisien Regresi)	Beta	t hitung	t table	Sig t	Alpha	Hipotesis
Konstanta	1,048		0,187		0,852		
X1	0,735	0,764	11,407	1,660	0,000	0,05	Ho Ditolak
X2	0,109	0,150	2,240	1,660	0,027	0,05	Ho Diterima
N= 100				F hitung= 65,241			
R= 0,757				F tabel= 3,09			
R Square= 0,574				Sig F= 0,000			
Adjusted R Square= 0,565				Alpha= 0,05			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa ternyata hanya Motivasi Berprestasi yang mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai sig t <0,05, Variabel lainnya Displin kerja memiliki nilai signifikan > 0,05 Sehingga Ho diterima. Artinya variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap dampak Kinerja Karyawan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Analisis pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Berprestasi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $11,407 > 1,660$ t tabel, dan nilai $p = 0,000 < 0,05$, maka apabila nilai p lebih besar dari $0,05$ maka kita bisa menyatakan bahwa kita menerima H_0 . Sebaliknya semakin kecil nilai p yang diperoleh maka semakin kuat bukti tersebut untuk menolak hipotesis null. Sehingga H_a berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan diterima. Sedangkan H_0 yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Berprestasi terhadap kinerja karyawan ditolak. Berarti variabel Motivasi Berprestasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Jika dilihat dari koefisien regresi Beta $0,735$ atau $73,5\%$ berarti telah terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar $73,5\%$ yang disebabkan oleh isi Motivasi Berprestasi.

5.2 Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $2,240 < 1,660$ t tabel, dan nilai $p = 0,027 > 0,05$, maka apabila nilai p lebih besar dari $0,05$ maka kita bisa menyatakan bahwa kita menerima H_0 . Sebaliknya semakin kecil nilai p yang

diperoleh maka semakin kuat bukti tersebut untuk menolak hipotesis null. Sehingga H_a berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Jika dilihat dari koefisien regresi Beta 0,109 atau 10,9% berarti telah terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar 10,9% yang disebabkan oleh isi Disiplin kerja.

5.3 Analisis Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis secara simultan yang menguji pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji F. Dari hasil perhitungan didapatkan F tabel 3,09 untuk taraf 5%. Hal tersebut membuktikan bahwa $F_{hitung} 65,241 > F_{tabel}$ sedangkan signifikan $F < \alpha$ pada taraf 5%, sehingga H_a berbunyi ada pengaruh yang signifikan antaran motivasi berprestasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima. Sedangkan H_o yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan ditolak. Artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Angka R sebesar 0,757 menunjukkan bahwa hubungan motivasi berprestasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

Koefisien determinan (adjusted R square) sebesar 0,565 atau 56,5% koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas motivasi berprestasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 56,5%. Sedangkan sisanya yaitu 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

Bedasarkan pada hasil regresi liner berganda maka dihasilkan persamaan berikut:

$$Y=1,048+0,735x_1+0,109x_2$$

Hasil tersebut menyatakan bahwa konstanta 1,048 berarti bahwa kinerja karyawan akan konstan sebesar 1,048% jika tidak dipengaruhi oleh variabel Motivasi berprestasi dan disiplin kerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi berprestasi dan disiplin kerja karyawan belum memberikan kontribusi penuh terhadap kinerja karyawan. $b_1 = 0,735$ berarti variabel motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,5% atau berpengaruh positif. $b_2 = 0,109$ berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 10,9% atau berpengaruh negatif.

Setelah diketahui bahwa ada salah satu variabel independen yang tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependen disiplin kerja, maka uji regresi diulang kembali dengan mengeluarkan satu variabel independen tersebut sehingga hanya tinggal satu saja variabel yang masih tersisa yaitu

Motivasi Berprestasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, pengujian regresi linier sederhana dilakukan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1 uji Regresi Linier Sederhana setelah variabel disiplin kerja di keluarkan

Variable Entered/Removed^b

Mode	Variable Entered	Variabel Removed	Method
1	Motivasi Berprestasi ^a	-	Enter

a. All requested variabel entered

b. Dependend Variabel : Disiplin kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,743 ^a	,552	,547	2,87037	, 552	120,526

a. Predictors : (Constant), Motivasi Berprestasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	993,017	1	993,017	120,526	,000 ^b
Residual	807,423	98	8,239		
Total	1800,440	99			

a. Dependend Variable : Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Berprestasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,045	4,408		2,052	,043
Motivasi Berprestasi	,714	,065	,743	10,978	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

(Sumber : Hasil Pengolahan Data)

Dari tabel diatas didapatkan hasil sebagai berikut : Dari tabel model summary, R Square = 0,552 artinya variabel bebas motivasi berprestasi mampu menerangkan atau memprediksi nilai variabel terikat kinerja karyawan sebesar 55,2%, sisanya sebesar 44,8% diterangkan oleh faktor – faktor selain motivasi berprestasi.

Dari tabel ANOVA, Nilai F sebesar 120,526 dengan signifikan uji 0,000. Karena signifikan uji nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan liniernya adalah $Y=a+bx$ sudah tepat dan dapat digunakan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y=9,045+0,714x$

Dari uji t dapat dilihat bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas motivasi berprestasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan 1 unit variabel bebas Motivasi Berprestasi akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,714 atau 71,4%.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar (11,407) yang lebih besar daripada t_{tabel} (1,660), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. $b_1 = 0,735$ berarti variabel motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,5% atau berpengaruh positif.
2. Berdasarkan hasil dari analisis linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) Menghasilkan perhitungan t hitung sebesar $2,240 > 1,660$. namun nilai $p = 0,027 > 0,05$, maka apabila nilai p lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. $b_2 = 0,109$ berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 10,9% atau berpengaruh negatif.
3. F hitung $65,241 >$ dari F tabel sedangkan signifikan $F <$ dari α pada taraf 5%, sehingga H_a berbunyi ada pengaruh yang signifikan antaran motivasi berprestasi dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 56,5% Sedangkan

sisanya yaitu 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti. Berdasarkan padah hasil regresi linier berganda dihasilkan persamaan berikut $Y=1,048+0,735x_1+0,109x_2$. $X_1= 0,735$ berarti variabel motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 73,5% atau berpengaruh positif. $X_2 = 0,109$ berarti variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 10,9% atau berpengaruh negatif. Setelah diketahui bahwa ada salah satu variabel independen yang tidak mempengaruhi terhadap variabel disiplin kerja, maka uji regresi diulang kembali dengan mengeluarkan satu variabel independen dan melakukan uji regresi linier sederhana. Pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa dari setiap penambahan 1 unit variabel bebas motivasi berprestasi akan meningkatkan variabel terikat kinerja karyawan sebesar 0,714 atau 71,4%.

6.2 Saran

Untuk membantu perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan yang dapat terjadi dikemudian hari, maka beberapa saran diberikan untuk perusahaan, sebagai berikut :

1. Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi karyawan di sentra bisnis sarung jok mobil dan motor termasuk dalam kategori tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu mempertahankan bahkan jika perlu menciptakan suasana kerja yang mampu merangsang Motivasi Berprestasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor – faktor yang mendorong karyawan

untuk berprestasi dan termotivasi. Sehingga akan timbul rasa untuk ikut berkompetisi dan mempertahankan perusahaan.

2. Disiplin Kerja

Perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan Disiplin Kerja karyawan di perusahaan sentra bisnis sarung jok mobil dan motor. Melihat bahwa Disiplin Kerja masih dalam kategori rendah dan termasuk hal yang penting bagi perusahaan. Sebaiknya pimpinan lebih memberikan perhatian terhadap karyawannya, seperti meningkatkan Disiplin kerja karyawan dilingkungan kerja, merangkul karyawan yang tidak disiplin, memberi pengarahan atau pelatihan terhadap karyawan yang tidak disiplin, Selain itu pimpinan juga harus lebih mengembangkan semangat kebersamaan dan memotivasi pengikutnya untuk bekerja keras. Sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan di perusahaan.

3. Kinerja Karyawan

Karyawan di sentra bisnis sarung jok mobil dan motor perlu meningkatkan Kinerja terutama dalam mencapai target kerja sehingga hubungan Motivasi Berprestasi dan Disiplin kerja karyawan terhadap Kinerja Karyawan menjadi kuat. Sehingga pimpinan perlu meningkatkan pengawasan.

DISTRIBUSI NILAI

r tabel

SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,432	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,267
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086

37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081
----	-------	-------	------	-------	-------