

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2016:7) kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kasmir (2016:182) mendefinisikan kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Donni Juni Priansa (2018:269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan perannya dalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan

keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki karakter atau kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan seseorang atau gembira, atau perasaan suka pada seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalkan masuk kerja secara tepat waktu.

c. Indikator kinerja

Wibowo (2016:87) menyatakan bahwa indikator kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan :

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standard merupakan suatu ukuran tujuan.

3) Umpan balik

Merupakan masukan-masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standard kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat dan sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi dan memotivasi.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya kepada perusahaan

Menurut Mangkunegara (2010:75), mengemukakan terdapat beberapa indikator, antara lain :

1) Kualitas

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

2) Kuantitas

Adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam suatu harinta. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja.

3) Pelaksana tugas

Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Kasmir (2016:208) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melalui kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2) Kuantitas

Adalah untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat (jumlah) yang dihasilkan seseorang.

3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika melanggar tidak memenuhi kebutuhan waktu tersebut.

4) Kerja sama antar karyawan

Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perorangan.

5) Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan melakukan koreksi.

2. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2014 :213) kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut H.koontz (dalam Rusdy A.Rifai 2009:174) kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi dengan orang tersebut, demi tercapainya tujuan yang ditentukan.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Rusdy A.

Rifai (2011:175) yaitu :

a) Kelebihan Kemampuan dan kesanggupan

Pemimpin haruslah identik dengan kesanggupan untuk melaksanakan sesuatu melebihi orang lain, dengan mana pemimpin dapat mempengaruhi segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi. Kesanggupan adalah salah satu syarat mutlak yang harus dipunyai oleh seorang pemimpin.

b) Ketegasan

Mampu memecah masalah dengan cakap dan tepat.

c) Kepercayaan diri

Kepercayaan diri yang didukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.

d) Adanya inisiatif

Dalam berfikir jauh kedepan,selalu menginginkan kemajuan dan cara-cara yang baru.

c. Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2008:34):

a) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin, kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri didalamnya.

b) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peran utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seseorang yang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

c) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

d) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), dan keberanian (courage).

e) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Menurut Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan.

Pandi Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang hati dan sungguh-sungguh.

Donni Juni Priansa (2018:201) motivasi adalah proses yang menunjukkan insentitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014 :116) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstem yang berasal dari pegawai.

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan hidup itu baik atau jelek, apakah halai atau haram dan sebagainya.

b) keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat mendorong orang untuk mau bekerja sama.

c) keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

d) keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus

diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

2) Faktor ekstem

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang bersih jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan

membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

d) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

e) Status Dan Tanggung Jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan Yang Fleksibel

Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

c. Indikator motivasi

Pandi Afandi (2018:29) dimensi dan indicator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu :

- a) Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator :
 - 1) Balas jasa
 - 2) Kondisi kerja
 - 3) Fasilitas kerja
- b) Dimensi dorongan untuk mendapatkan bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator :
 - 1) Prestasi kerja
 - 2) Pengakuan dari atasan

Menurut Edy Sutrisno (2009:122) mengemukakan bahwa indikator motivasi kedalam lima tingkatan hirarki yaitu :

1) Kebutuhan fisiologis (physiological)

Merupakan kebutuhan paling dasar, misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (safety)

Kebutuhan tingkat lebih yaitu atas keselamatan diri dan harta bendanya. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dan keamanan ini dapat melalui :

- a) Selalu memberikan informasi agar para karyawan dalam bekerja bersikap waspada.
- b) Menyediakan tempat kerja aman dari keruntuhan, kebakaran, dan sebagainya.
- c) Memberikan perlindungan asuransi jiwa, terutama bagi karyawan yang bekerja pada tempat rawan kecelakaan.
- d) Memberikan jaminan kepastian kerja, bahwa selama mereka bekerja dengan baik, maka tidak akan di PHK-kan.

3) Kebutuhan hubungan social (affiliation)

Kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat.

4) **Kebutuhan pengakuan (esteem)**

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)**

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena dan keinginan diri sendiri.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2019:86) bahwa mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh seorang karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Malayu S.P Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma social yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), menyatakan bahwa kedisiplinan kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma peraturan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018), mengatakan bahwa pada indikator kedisiplinan karyawan, diantaranya sebagai berikut :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu perusahaan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam terwujudnya kedisiplinan karyawan perusahaan. Jika

dilakukan waskat maka karyawan akan leboh menaati peraturan diperusahaan

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009), mengemukakan bahwa terdapat empat indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1) Taat terhadap aturan waktu

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

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab.

4) Ditunjukkan dengan peraturan lainnya di perusahaan.

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

Menurut Rivai (2005:67), mengemukakan bahwa ada beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut :

1) Kehadiran

Untuk mengukur kedisiplinan karyawan, biasanya karyawan memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standard kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat keaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

B. Penelitian sebelumnya

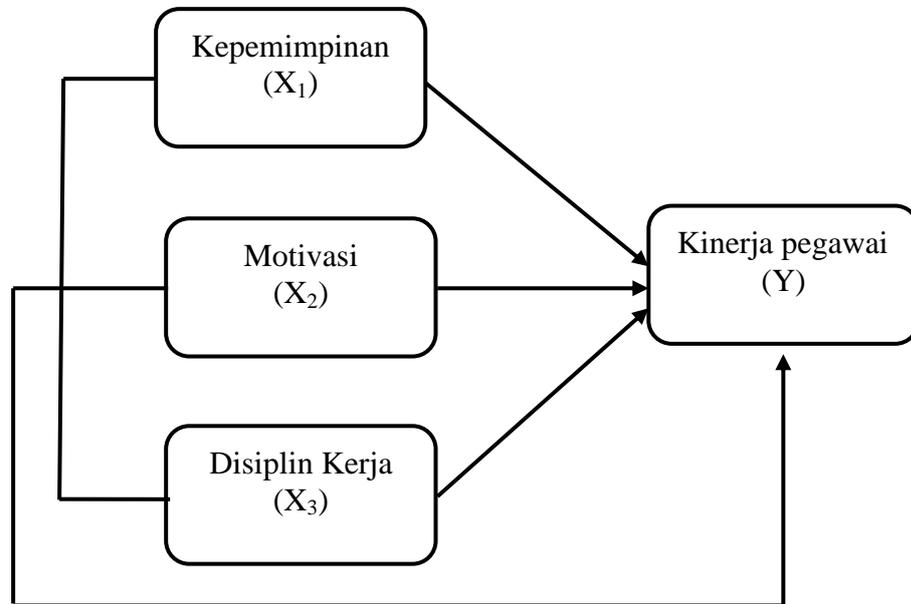
Penelitian yang dilakukan oleh Rokhmaloka Habsoro Abdillah (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan motivasi yaitu keinginan untuk memperoleh penghargaan, kondisi lingkungan kerja, variabel disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, semua variabel di atas mempengaruhi kinerja karyawan di Badan Kesbangpol dan Linmas Provinsi Jawa Tengah. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi, Ismi Darmastuti (2014) yang berjudul kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk wilayah Telkom Pekalongan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Motivasi Kerja), X_3 (Disiplin Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan). Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Afni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) yang berjudul pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pattindi Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. hasil regresi linier berganda, menunjukkan variable kepemimpinan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniardi Mayowan (2017) yang berjudul pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah X_1 (Kepemimpinan), X_2 (Motivasi Kerja), X_3 (Disiplin Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan). Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji F dan uji T.

C . Kerangka Pemikiran



Gambar 11.1 Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Ada Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:35) jenis-jenis penelitian dibagi menjadi beberapa bagian berdasarkan tingkat eksplanasinya yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

2. Penelitian Komparatif

Suatu penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada satu sample yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Asosiatif adalah yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Hok Tong Keramasan (persero)
Palembang.

Alamat : Jl. Mayjend Satibi Darwis RT. 27 RW. 06 Kel. Keramasan
Kec. Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30259.

No Telepon : (0711) 5740110 – 5740119

E-mail : htk_sgo@yahoo.com

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel III.1

Definisi Variabel dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu di PT. Hok Tong Keramasan Palembang.	1. Tujuan 2. Standar 3. Alat dan sarana
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kesanggupan seseorang untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi dengan orang tersebut, demi tercapainya tujuan yang ditentukan oleh PT. Hok Tong Keramasan Palembang.	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Watak
Motivasi (X2)	Adalah dorongan atau keinginan terhadap serangkaian proses seseorang karyawan pada pencapaian tujuan di PT. Hok Tong Keramasan Palembang.	1. kompensasi 2. Penghargaan 3. Kondisi lingkungan kerja
Disiplin Kerja (X3)	Adalah kesadaran dan kesediaan dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di PT. Hok Tong Keramasan Palembang.	1. Waskat 2. Sanksi hukuman 3. Ketegasan

Sumber : Wibowo (2016), Kartini Kartono (2008), Edi Sutrisno (2009), Malayu S.P Hasibuan (2018).

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) menyatakan bahwa populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Hok Tong Keramasan Palembang dengan jumlah 419 karyawan.

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 149) sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil oleh populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 81 orang karyawan dengan menggunakan taraf kesalahannya 10% adapun untuk menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus tepat agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan

perhitungannya dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus yang digunakan untuk menghitung sampel ini adalah rumus slovin:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + N \cdot e^2} \\
 &= \frac{419}{1 + 419 \cdot 0,1^2} \\
 &= \frac{419}{1 + 4,19} \\
 &= \frac{419}{5,19} \\
 &= 80,73 \\
 &= 81
 \end{aligned}$$

Tabel III. 2

Kerangka Sampel

No	Pendidikan	Populasi	Sampel
1	SD	223	$\frac{223}{419} \times 81 = 43$
2	SMP	99	$\frac{99}{419} \times 80 = 19$
3	SMA	52	$\frac{52}{419} \times 80 = 10$
4	Diploma	13	$\frac{13}{419} \times 80 = 3$
5	Sarjana	32	$\frac{32}{419} \times 80 = 6$
Jumlah		419	81

Sumber : PT. Hok Tong Keramasan Palembang,2020

Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, yaitu teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata proporsional.

E. Data Yang Perlukan

Menurut Sugiono (2012:193), pengumpulan data bila dilihat dari sumber datanya, pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan sekunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini disebut juga data asli atau data baru.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data yang diperoleh dari penelitian adalah sumber data primer. Adapun sumber data primer merupakan data yang secara langsung diberikan kepada pengumpulan data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang berupa jawaban responden dari daftar pertanyaan tentang kinerja, disiplin, motivasi dan kepemimpinan. Data

sekunder berupa jumlah karyawan dan struktur organisasi PT Hok Tong Keramasan Palembang.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:137) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

1. Interview (wawancara)

Wawancara dapat dilakukan dengan cara terstruktur (peneliti telah mengetahui dengan cara pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpulan datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon).

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Serta merupakan teknis pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu yang akan diharapkan dari responden. Kuesioner cocok juga digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

3. Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2010:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

4. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi .

G. Analisis Data Dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:8-9) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1) Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah metodel penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamia (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis data bersifat

indikator atau kualitatif dan hasil penelitian penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

2) Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data besifat/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk menguantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert, dan dimana skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial jawaban dari setiap responden gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata:

- a. Sangat setuju = SS
- b. Setuju = S
- c. Netral = N
- d. Tidak Setuju = TS
- e. Sangat tidak setuju = STS

Kemudian untuk analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor yaitu:

- a. Sangat Setuju = 5
- b. Setuju = 4

- c. Netral = 3
- d. Tidak Setuju = 2
- e. Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validasi merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek peneliti dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan *taraf signifikan 10%* jika r tabel $< r$ hitung maka dinyatakan valid. Uji validasi dapat dilakukan dengan mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir, dengan rumus *product moment*.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-

sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliabilitas apabila nilai *alpha cronbach* > 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabilitas.

b. Analisis Regresi linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015 :277) analisis regresi berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel Independen (X_1 , X_2 , X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua). Persamaan regresi berganda yaitu:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Motivasi Kerja

X_3 : Disiplin Kerja

a : Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai y jika X_1 , X_2 , X_3 , nilainya nol. b_1 , b_2 , dan b_3 : koefisien regresi variabel X_1 , X_2 , dan X_3

b : koefisien regresi

Selanjutnya dilakukan uji hipotesis (uji F dan uji t) untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja

c. Uji Hipotesis

Menurut Iqbal Hasan (2010:140), pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian, artinya keputusan yang bisa benar atau salah, sehingga meninggalkan resiko.

uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji F dan uji t.

Uji hipotesis digunakan untuk memperkuat hasil perhitungan yaitu dengan menggunakan uji F dan uji t.

a) Uji F (uji simultan)

Menurut Iqbal Hasan (2012 : 264) pengujian hipotesis bagi koefisien regresi linier berganda atau regresi parsial parameter B_1 dan B_2 dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu pengujian hipotesis secara bersama-sama dan parsial mempengaruhi Y. Langkah-Langkah pengujian adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang

H_a : Ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang

2) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai F tabel

taraf nyata (α) 10%(0,1) dan nilai F tabel ditentukan dengan derajat bebas $v_1 = k - 1$ dan $v_2 = n - k$

3) Menentukan kriteria pengujian

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4) Menentukan nilai uji statistik

5) Membuat kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya tidak adanya pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

H_0 diterima dan H_a ditolak artinya adanya pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang

b) Uji t (parsial)

Pengujian hipotesis individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu B (B_1 dan B_2) yang

mempengaruhi Y. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Menentukan formulasi hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Atau Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

H_1 : Ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Atau Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang.

b) Menentukan taraf nyata (α) dan nilai t tabel

Menentukan t_{tabel} dengan taraf nyata yang digunakan pada penelitian ini 10% (0,1) dan derajat bebas (db) = n-2; t_{α} ; n-2

c) Menentukan kriteria pengujian

Kriteria pengujian yang ditentukan sama dengan kriteria pengujian dari pengujian hipotesis yang menggunakan distribusi t

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$.

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$.

d) Menentukan nilai uji statistik

e) Membuat kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima artinya tidak ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja atau Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang
 H_0 diterima dan H_a ditolak artinya ada pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja atau Disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang.

H. Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2009:218), koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu mengetahui seberapa besar variabel terikat yang dapat diterangkan oleh variabel bebas. Untuk melihat besarnya nilai variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas adalah dengan melihat nilai R square atau dengan menggunakan rumus :

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Sejarah Singkat PT Hok Tong Keramasan

PT. Hok Tong keramasan (Persero) yang berpusat di jl. Mayjend Satibi RT. 27 RW.06 Kel Keramasan kec. Kertapati Telp. (0711) 5740119-5740110 Palembang 30259 Indonesia. Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan karet dari bahan olah karet menjadi barang setengah jadi.

PT. Hok Tong Keramasan adalah produsen karet remah (crumb rubber) besar di Palembang dengan pangsa pasar lebih dari 18 persen dengan jumlah produksi 220 ton per hari. Produk yang dihasilkan berupa karet dengan spesifikasi teknis (technical specified rubber) yang dikenal dengan istilah standar Indonesia rubber (SIR) dan di ekspor ke berbagai negara sebagai bahan baku utama pembuatan ban yang diproduksi oleh pabrik-pabrik ban terkemuka dunia. Untuk menghasilkan produk berkualitas sesuai dengan standar internasional, PT. Hok Tong Keramasan selalu berusaha menggunakan bahan baku yang bersih dan menjalankan proses produksi secara terintegrasi dengan pengawasan kualitas yang

handal. Kemitraan jangka panjang dengan petani karet menjadi pilihan dalam menjaga kualitas dan kontinuitas bahan baku.

b. Visi dan Misi

1) Visi

bertekad untuk mewujudkan keinginan pelanggan, karyawan, rekanan, pemilik dan masyarakat dengan berkomitmen untuk melaksanakan tanggung jawab sosial.

2) Misi

- a) Melaksanakan peraturan dan perundangan yang berlaku terkait dengan ketenagakerjaan.
- b) Menjamin keselamatan dan kesehatan kerja bagi pekerja dan setiap orang yang beraktifitas di dalam area perusahaan.
- c) Mendukung adanya kebebasan berserikat dan berkumpul untuk semua pekerja.
- d) Mengatur jam kerja sesuai dengan peraturan dan perundangan.
- e) Mendorong para supplier, rekanan dan subkontraktor untuk ikut dalam tanggung jawab sosial.
- f) Menjamin mutu dan kualitas produksi.
- g) Menjalankan bisnis dengan sejujurnya.
- h) Mensejahterakan pekerja dan masyarakat sekitar.
- i) Mensejahterakan petani karet.

2. Gambaran Indikator

2. Gambaran umum variabel

Variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang, erdasarkan hasil riset didapat gambaran sebagai berikut :

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1) Tujuan

PT. Hok Tong Keramasan Palembang belum mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, hal ini dapat dilihat dari hasil laba yang dicapai masih belum melakukan pekerjaan optimal sesuai dengan target .

2) Standar

karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang saat ini masih bekerja dibawah standard yang ditetapkan, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat di tingkatkan demi kelangsungan perusahaan.

3) Alat atau sarana

alat dan sarana kurang optimal seperti sering terjadi kerusakan sehingga akan menghambat proses pekerjaan yang sedang berlangsung.

b. Variabel Kepemimpinan (X_1)

1) Sifat

sifat yang dimiliki pemimpin yang tidak konsisten dalam mengambil keputusan, selain akan berakibat buruk pada karyawan itu sendiri, tentunya akan menghambat pula tercapainya tujuan sebuah perusahaan.

2) Kebiasaan

kebiasaan pimpinan yang kurang fokus dalam mengarahkan kerja tim pada beberapa target. hanya fokus pada sasaran yang spesifik, serta mendorong orang-orang untuk berkukuh dalam mencapainya.

3) Watak

Watak Pimpinan yang ada di PT. Hok Tong Keramasan Palembang masih kurang maksimal jarang memberikan dorongan berupa arahan agar karyawan termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja.

c. Variabel Motivasi Kerja (X_2)

1) Kompensasi

PT. Hok Tong Keramasan Palembang dalam menentukan kompensasi tidak hanya dilihat berdasarkan jenjang pendidikan saja tetapi juga memperhatikan faktor-faktor yang lain, seperti jabatan dan masa kerja.

2) Penghargaan

Pada PT. Hok Tong Keramasan Palembang banyak karyawan yang mengeluhkan kurangnya penghargaan yang mereka terima atas prestasi kerja yang mereka lakukan.

3) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja PT. Hok Tong Keramasan Palembang kurang kondusif karena hubungan antara karyawan dan pimpinan kurang berjalan dengan baik, ini disebabkan kurangnya arahan komunikasi dari pimpinan.

d) Variabel Disiplin Kerja

1) Waskat

Waskat yang diberikan pimpinan masih kurang, sehingga karyawan PT.Hok Tong Keramasan Palembang kurang disiplin dalam bekerja

2) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang diberikan pimpinan masih kurang, sehingga karyawan PT.Hok Tong Keramasan Palembang masih ada yang melanggar aturan

3) ketegasan

Ketegasan yang diberikan pimpinan masih kurang, sehingga karyawan PT.Hok Tong Keramasan Palembang masih ada yang belum serius dalam bekerja.

3. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden merupakan data terkait identitas responden yang diperoleh melalui hasil pembagian kuesioner. Gambaran umum karakteristik responden dalam penelitian, meliputi karakteristik responden berdasarkan : Jenis kelamin, Pendidikan, Usia dan Penulis dalam penelitian ini menyebarkan 81 kuesioner yang dibagikan kepada responden (Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang). Berikut ini disajikan masing-masing karakteristik tersebut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel IV.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	Laki-Laki	57	70,4%
2	Perempuan	24	29,6%
	Total	81	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan Data Primer.

Berdasarkan Tabel IV.1 diatas, menunjukkan sebagian besar karyawan PT Hok Tong Keramasan merupakan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 57 = 70,4% orang. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan penggunaan karyawan laki-laki dibandingkan perempuan dalam melaksanakan pekerjaan jasa keamanan itu sangat

dibutuhkan karyawan lapangan untuk menjaga keamanan, sehingga mengharuskan karyawan memiliki fisik dan stamina yang baik, sehingga penggunaan karyawan laki-laki dirasa lebih efektif untuk mengerjakannya.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jawaban responden terkait identitas responden pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data sebagai berikut

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1	SMP	10	12,3%
2	SMA	60	74,1%
3	D3	4	4,9%
4	S1	7	8,7%
	Total	81	100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan Data Primer

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas, menunjukkan sebagian besar karyawan PT Hok tong Keramasan Palembang merupakan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan tamatan SMA / SMK / Sederajat sebanyak 60 = 74,1%. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan lebih banyak memperkerjakan karyawan berpendidikan SMA/SMK/Sederajat, sebab dalam kualifikasinya perusahaan menentukan batasan minimum pendidikan untuk karyawannya pada tingkatan SMP/SMA/SMK/Sederajat.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	
		Orang	Presentase
1	25 – 35Tahun	27	33,3%
2	36 – 45 Tahun	39	48,2%
3	46 Tahun	15	18,5 %
	Total	81	100%

Sumber: Berdasarkan perhitungan Data Primer

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas, menunjukkan sebagian besar karyawan PT Hoktong Keramasan Palembang merupakan karyawan yang memiliki umur 36-45 sebanyak 39 = 48,2%. Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan lebih mengutamakan pengalaman kerja yang di miliki kariawan karna kariawan yang berumur 36-45 suda memiliki pengalaman yang banyak ketika awal bekerja di perusahaan.

1. Proses Pengujian

a. Uji instrumen

Uji instrumen terdiri dari, uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan ketentuan 30 sampel uji coba, dimana untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu agar data diperoleh bisa relavan/sesuai dengan tujuan diadakan pengukuran tersebut.

Tabel IV.4
Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan (Indikator)	Rhitung g	Rtabel (n-2) n = 30	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.P1	0,818	0,3061	Valid
	Y.P2	0,543	0,3061	Valid
	Y.P3	0,657	0,3061	Valid
	Y.P4	0,486	0,3061	Valid
	Y.P5	0,841	0,3061	Valid
	Y.P6	0,360	0,3061	Valid
Kepemimpinan (X ₁)	X1.P1	0,749	0,3061	Valid
	X1.P2	0,407	0,3061	Valid
	X1.P3	0,451	0,3061	Valid
	X1.P4	0,704	0,3061	Valid
	X1.P5	0,635	0,3061	Valid
	X1.P6	0,641	0,3061	Valid
Motivasi (X ₂)	X2.P1	0,763	0,3061	Valid
	X2.P2	0,432	0,3061	Valid
	X2.P3	0,402	0,3061	Valid
	X2.P4	0,706	0,3061	Valid
	X2.P5	0,598	0,3061	Valid
	X2.P6	0,639	0,3061	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.P1	0,699	0,3061	Valid
	X3.P2	0,527	0,3061	Valid
	X3.P3	0,573	0,3061	Valid
	X3.P4	0,535	0,3061	Valid
	X3.P5	0,550	0,3061	Valid
	X3.P6	0,607	0,3061	Valid

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.1 di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan . Jika *Cronbach Alpha* $\geq 0,61$ maka reliabel. seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,61$ maka tidak reliabel Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas. Maka hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, sebagai berikut.

Tabel IV.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,743	0,61	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,637	0,61	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,584	0,61	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,475	0,61	Reliabel

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.6 di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $> 0,6$

2. Gambaran Umum Jawaban Responden

Berdasarkan hasil jawaban responden melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden. Berikut ini adalah hasil tabulasi jawaban yang diberikan responden atas butiran pertanyaan dari masing-masing variabel :

a. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban responden terkait indikator-indikator pada kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh data, sebagai berikut :

Tabel IV.11
Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Setiap karyawan berhasil mencapai tujuan perusahaan.	4	14	13	47	3
		4,9%	17,3%	16,0%	58,0%	3,7
2	Setiap karyawan memahami tujuan yang akan dicapai	5	11	10	40	15
		6,2%	13,6%	12,3%	49,4%	18,0%
3.	Karyawan mampu mencapai standar kinerja perusahaan	4	12	12	38	15
		4,9%	14,8%	14,8%	46,9%	18,5
4.	Hasil kerja karyawan memenuhi standar kerja perusahaan	8	10	14	32	18
		9,9%	12,2%	17,3%	28,3%	22,2
5.	Perusahaan telah menyediakan alat dan sarana secara optimal	5	11	9	43	13
		6,2%	13,6%	11,2%	53,1%	16,0
6.	Setiap karyawan bekerja sesuai dengan bidangnya	9	19	8	19	14
		4,9%	23,5%	9,9%	44,9%	17,3

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.11 di atas, jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 58,0% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan karyawan belum berhasil ikut mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 49,4% karyawan. karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang belummemahami tujuan yang ingin mereka capai .
- 3) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 46,9% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang belum mampu mencapai standar kinerja dari perusahaan.
- 4) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 28,3% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang bekerja belum memenuhi standar dari prusaan itu sendiri.
- 5) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 53,1% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa tidak terlalu senang karna prusahaan telah menyiapkan alat-alat yang tidak terlalu dibutuhkan oleh karyawan
- 6) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 44,9% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa tidak terlalu senang karna mereka bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang mereka miliki.

Tabel IV.12
Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan selalu konsisten dalam mengambil keputusan	10 12,3%	22 27,%	20 24,7%	29 35,8%	0 -
2	Pimpinan fokus dalam mengarahkan kinerja karyawannya	27 33,3%	22 27,2%	5 6,2%	27 33,3%	0 -
3.	Pimpinan bisa fokus dalam mengarahkan kerja tim pada beberapa target	7 8.6%	33 40,7%	8 9,9%	33 40,7%	0 -
4.	Pimpinan selalu menegur karyawan yang bekerja kurang baik	12 14,8%	27 33,3%	13 13,6%	31 38,3%	0 -
5.	Pimpinan selalu mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik	12 14,8%	16 19,8%	22 27,2%	16 19,8%	12 14,8
6.	Pimpinan selalu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.	12 14,8%	16 19,8%	22 27,2%	16 19,8%	12 14,8

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.12 di atas, jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 35,8% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa pimpinan selalu konsisten dalam mengambil keputusan

- 2) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 33,3% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa pimpinan fokus dalam mengarahkan kinerja karyawan.
- 3) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 40,7% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa pimpinan bisa fokus dalam mengarahkan karyawannya untuk mencapai beberapa target
- 4) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 38,3% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa tidak setuju karena mereka merasa pimpinan selalu menegur karyawan yang bekerja kurang baik.
- 5) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 19,8% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa pimpinan selalu mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik.
- 6) Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 19,8% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa pimpinan selalu memberi dorongan kepada semua karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

Tabel IV.13
Motivasi (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban responden				STS
		SS	S	N	TS	
1	Setiap karyawan menunjukkan keinginan untuk maju.	25	26	14	26	25
		30,5%	32,1%	17,3%	32,1%	30,5
2	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk maju.	23	32	11	32	23
		28,4%	39,5%	13,6%	39,5%	28,4
3.	Setiap karyawan yang bekerja lebih baik mendapatkan penghargaan.	5	9	14	33	32
		3,7%	11,1%	17,3%	40,7%	27,2%
4.	Setiap karyawan yang bekerja lebih baik mendapatkan insentif.	16	40	13	40	16
		19,8%	49,4%	16,0%	49,4%	19,8%
5.	Adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan.	4	9	10	36	22
		4,9%	11,1%	12,3%	44,4%	27,2%
6.	Adanya hubungan baik antara karyawan dan atasan.	8	12	13	35	13
		9,9%	14,8%	16,0%	43,2%	16,0%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.13 di atas, jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 32,1% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa setiap karyawan menunjukkan keinginan untuk maju.

2. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 39,5% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa mereka memiliki kesempatan untuk maju.
3. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 40,7% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa mereka bekerja lebih baik mendapatkan penghargaan.
4. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 49,4% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa mereka yang bekerja lebih baik mendapat insentif.
5. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 44,4% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa adanya hubungan baik antar sesama karyawan.
6. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 43,2% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa adanya hubungan baik antar karyawan dan atasan.

Tabel IV.14
Disiplin Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Jawaban responden				STS
		SS	S	N	TS	
1	Kehadiran pimpinan dapat dijadikan teladan bagi karyawan.	1	3	24	50	3
		3,7%	3,7%	29,8%	61,7%	3,7
2	Kesiapan pimpinan di tempat kerja dapat diteladani.	1	9	19	34	18
		1,2%	11,1%	23,5%	42,0%	22,2%
3.	Pengawasan yang diberikan pimpinan membuat karyawan tidak melakukan pelanggaran.	23	30	11	30	23
		28,4%	37,0%	13,6%	37,0%	28,4%
4.	Sudah adanya pengawasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan.	1	3	24	46	7
		1,2%	3,7%	29,6%	56,8%	8,6%
5.	Sanksi atau hukuman sudah diberlakukan untuk semua karyawan.	1	9	19	34	18
		1,2%	11,1%	23,5%	42,0%	22,2%
6.	Sanksi dan hukuman memiliki efek jera	7	5	9	46	14
		8,6%	6,2%	11,1%	56,8%	17,3%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel IV.14 di atas, jawaban responden untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 61,7% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa kehadiran pimpinan dapat dijadikan teladan bagi karyawan.

2. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 42,0% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan pimpinan di tempat kerja jarang sekali bertemu dengan bawahannya sehingga kehadiran pemimpin tidak jadi patokan untuk karyawan dibidang bawah.
3. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 37,0% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan yang diberikan pimpinan membuat karyawan tidak melakukan pelanggaran.
4. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 56,8% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa mereka sudah adanya pengawasan yang diberikan pimpinan kepada karyawan.
5. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 42,0% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa sanksi atau hukuman yang diberikan pimpinan sudah diberlakukan untuk semua karyawan.
6. Sebagian besar karyawan menjawab tidak setuju sebanyak 56,8% karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa banyak karyawan merasa yang terkena sanksi/hukuman masih saja terkadang mengulangi kesalahan yang sama.

c. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menggunakan SPSS 16.0 For Windows dengan hasil output sebagai berikut :

Tabel IV.7
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,778	,586	
	X1	,291	,150	,177
	X2	,514	,111	,425
	X3	,619	,155	,369

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Melalui hasil perhitungan pada Tabel IV. 7, dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,778 + 0,291X_1 + 0,514X_2 + 0,619X_3$$

Nilai Konstanta sebesar 778 menunjukkan bahwa seandainya variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja tidak

ada, maka kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang tetap positif.

Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 291 (positif) menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila kepemimpinan tegas didalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila kepemimpinan nya lemah maka kinerja karyawan akan menjadi rendah..

Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 514 (positif) menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah, dengan asumsi disiplin kerja tetap.

Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 618 (positif) menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila didiplin kerja menurun maka kinerja karyawan akan menjadi rendah dengan asumsi motivasi kerja tetap.

Hasil analisis regresi linier berganda di atas memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan kerja lebih berpengaruh secara dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang, sedangkan motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang.

d. Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji F ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Tabel IV.8

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,035	3	8,678	15,458	,000 ^b
	Residual	43,229	77	,561		
	Total	69,264	80			

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (a) 10% $n = 0,1$ dengan tingkat kebebasan (df) $v_1 = k - 1 =$

$3-1 = 2$, dan $v_2 n-k = 81-3 = 78$ (df yang sama seperti tabel IV.7)

Jadi nilai $F_{tabel} = 2,16$.

Berdasarkan Tabel IV.8 di atas, dapat dilihat bahwa dari nilai $F_{hitung} = 26,035 > F_{tabel} = 2,16$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang, dengan demikian hipotesis terbukti.

2. Uji t (Parsial)

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, dengan langkah-langkah sebagai berikut :

Tabel IV.9

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,778	,586		1,327	,188
	X1	,291	,150	,177	1,940	,056
	X2	,514	,111	,425	4,645	,000
	X3	,619	,155	,369	3,992	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (a) 10% = 0,1 dan tingkat kebebasan (df) = n-k. Maka : (df) = 0,1 (81-3) adalah 0,1 = 78 Jadi nilai $t_{\text{tabel}} = 1,664$

Berdasarkan Tabel IV.9 dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Nilai $t_{\text{hitung}} (1,940) > t_{\text{tabel}} (1,664)$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,01$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Hok tong Keramasan Palembang.
- 2) Nilai $t_{\text{hitung}} (4,645) > t_{\text{tabel}} (1,664)$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,01$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang.
- 3) Nilai $t_{\text{hitung}} (3,992) > t_{\text{tabel}} (1,664)$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,01$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang.

Tabel IV.10

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,613 ^a	,376	,352	,749

Sumber : berdasarkan Perhitungan spss,2020

$$\text{Adjusted R Square} = 0,352 \times 100\% = 0,352 \%$$

Berdasarkan perhitungan tabel 1v.10 di peroleh nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,352 artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang, sebesar 64,8 %, sedangkan sisanya sebesar 35,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja Kariawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,011	,446		2,265	,026
	Kepemimpinan	,909	,099	,701	9,204	,000
	Motivasi	,229	,098	,181	2,331	,022
	Disiplin Kerja	,144	,075	,144	1,932	,057

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS, 2020

Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai Fhitung (15,458) > Ftabel (2,16.), dengan tingkat sig.F 0,000 < 0,1 (signifikan), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang. Artinya antara kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja saling berkaitan dan dapat secara berdampingan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh kasmir (2016:189),

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja. Dengan menggunakan indikator : (1) Tujuan (2) Standar (3) Alat atau Sarana

Berdasarkan teori yang dinyatakan Kasmir tersebut mendukung hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai mana tinjauan terhadap permasalahan rendahnya kinerja karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang, yang disebabkan rendahnya faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden (Tabel IV.12, Tabel IV.13 dan Tabel.14), yang memperlihatkan jawaban setuju, netral dan tidak setujunya, persetujuan yang juga relatif tinggi. Maka hal ini di artikan belum optimalnya faktor Kinerja motivasi kerja dan disiplin kerja yang ada pada PT Hoktong Keramasan Palembang. Sehingga dampaknya kinerja karyawan menjadi tidak optimal sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Tabel

IV.11) maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan suatu hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi, ini mengartikan bahwa dampak buruk dari kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang tidak optimal Sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan PT Hoktong Keramasan Palembang menjadi titik maksimal.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,778	,586		1,327	,188
	X1	,291	,150	,177	1,940	,056
	X2	,514	,111	,425	4,645	,000
	X3	,619	,155	,369	3,992	,000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai $t_{hitung} (177) > t_{tabel} (1,653)$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hoktong Keramasan Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Menurut Edy Sutrisno (2014 :213) kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Pengaruh Kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan suatu gambaran bahwa kepemimpinan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena pemimpin merupakan suatu faktor yang sifatnya untuk mendisiplinkan karyawan atau menjadi panutan bagi semua karyawan, sebab kepemimpinan kerja sebagai suatu bentuk dari realisasi sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi nilai-nilai dan aturan yang ditetapkan perusahaan. Sebagaimana hasil dari kepemimpinan itu mampu menciptakan suatu proses kerja yang kondusif dan selaras dengan harapan perusahaan, sehingga akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila karyawan pemimpin tidak baik, maka akan berdampak pada timbulnya perilaku-perilaku yang menyimpang dan tidak bertanggung jawab dan tidak ada rasa hormat. Dengan demikian akan memperburuk arah/tujuan pencapaian kerjanya sehingga akan mengakibatkan kinerjanya menurun.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,778	,586		1,327	,188
	X1	,291	,150	,177	1,940	,056
	X2	,514	,111	,425	4,645	,000
	X3	,619	,155	,369	3,992	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Berdasarkan Perhitungan, SPSS 2020

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90% menunjukkan nilai $t_{hitung} (425) > t_{tabel} (1,653)$, dengan tingkat $sig.t 0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Hok tong Keramasan Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Menurut Wibowo (2016:322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi merupakan pemberian dorongan kepada karyawan untuk bekerja secara aktif dan produktif guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu timbulnya hal ini karena adanya motif kebutuhan yang mendorong terciptanya jiwa yang positif pada diri karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, dan hal ini akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Karena pada dasarnya seorang karyawan yang memiliki motif kebutuhan dalam dirinya akan selalu berupaya untuk mencapainya, sehingga akan termotivasi untuk bekerja secara sungguh-sungguh guna memperoleh hasil yang baik. Dimana indikator motivasi kerja itu sendiri terdiri dari :

a) Kompensasi

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

b) Penghargaan

Apabila seorang karyawan memiliki prestasi kerja atas hasil kerjanya maka seorang atasan memberikan pengakuan seperti pemberian penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai karyawan tersebut agar membuat karyawan menjadi termotivasi dan memiliki dorongan dari dalam dirinya untuk selalu melakukan yang terbaik..

c) Kondisi lingkungan kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,778	,586		1,327	,188
	X1	,291	,150	,177	1,940	,056
	X2	,514	,111	,425	4,645	,000
	X3	,619	,155	,369	3,992	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Berdasarkan Perhitungan, SPSS 2020

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 90%, menunjukkan nilai $t_{hitung} (369) > t_{tabel} (1,653)$, dengan tingkat sig. $t 0,000 < 0,1$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hoktong Keramasan Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Edy Sutrisno (2019:86) bahwa mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh seorang karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memberikan suatu gambaran bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena disiplin kerja sendiri merupakan suatu faktor yang sifatnya untuk mendisiplinkan karyawan, sebab disiplin kerja sebagai suatu bentuk dari realisasi sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi nilai-nilai dan aturan yang ditetapkan perusahaan. Sebagaimana hasil dari kedisiplinan itu mampu menciptakan suatu proses kerja yang kondusif dan selaras dengan harapan perusahaan, sehingga akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila karyawan tidak disiplin, maka akan berdampak pada timbulnya perilaku-perilaku yang menyimpang dan tidak bertanggung jawab. Dengan demikian akan memperburuh arah/tujuan pencapaian kerjanya sehingga akan

mengakibatkan kinerjanya menurun. . Dimana indikator motivasi kerja itu sendiri terdiri dari :

a) Warkas

(Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

b) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang

c) ketegasan

Ketegasan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

4. Pebandingan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Nama dan Penelitian Sebelumnya	
1	Judul Penelitian	Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniardi Mayowan (2017) yang berjudul pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang.	oleh Nur Afni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015) yang berjudul pengaruh kepemimpinan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pattindi Malang.
			Deka Alzavani (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hoktong Keramasan Palembang.
2	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karosi Tentrem Sejahtera Kota Malang.	Adakah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pattindi Malang.
			Adakah Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hok Tong Keramasan Palembang.
3	Variabel dan Indikator	<p>Kinerja (Y)</p> <p>1.Kuantitas Hasil Pekerjaan</p> <p>2.Kualitas Hasil Pekerjaan</p> <p>3.Ketepatan Waktu</p> <p>4.Kehadiran</p> <p>5.Kemampuan Kerja Sama</p> <p>Motivasi Kerja (X₁)</p> <p>1.Keberadaan</p> <p>2.Keterhubungan</p> <p>3.Pertumbuhan</p> <p>Disiplin Kerja (X₂)</p> <p>1.Disiplin Prevenif</p> <p>2.Disiplin Korektif</p>	<p>Kinerja (Y)</p> <p>1.Sifat</p> <p>2.Kebiasaan</p> <p>3.Tamperamen</p> <p>4.Watak</p> <p>5.Kepribadian</p> <p>Motivasi (X₁)</p> <p>1.Daya Pendorong Atasan</p> <p>2.Membentuk Keterampilan dan Keahlian</p> <p>Disiplin Kerja (X₂)</p> <p>1.Tujuan dan kemampuan</p> <p>2.Balas Jasa</p> <p>3.Ketegasan</p>
			<p>Kinerja (Y)</p> <p>1.Tujuan</p> <p>2.Standar</p> <p>3.Alat dan sarana</p> <p>Kepemimpinan (X₁)</p> <p>1.Sifat</p> <p>2. Kebiasaan</p> <p>3. Watak</p> <p>Motivasi (X₂)</p> <p>1.Kompensasi</p> <p>2. penghargaan</p> <p>3.Kondisi lingkungan kerja</p> <p>Disiplin Kerja (X₂)</p> <p>1.Waskas</p> <p>2.Sanksi hukuman</p> <p>3.Ketegasan</p>
4	Hasil Penelitian	Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Karosi Tentrem Sejahtera Kota Malang.	Ada Pengaruh kepemimpinan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
			Ada Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Mandiri Kesatria.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan bahwa ada pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hoktong Keramasan Palembang Hasil perhitungan pada :

1. analisis regresi linier berganda menunjukkan Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bernilai positif .
2. Hasil uji F (secara simultan) disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada Pengaruh Kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Hoktong Keramasan Palembang
3. Hasil uji t (secara parsial) menunjukkan nilai t_{hitung} bahwa ada kepemimpinan, atau motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Hok tong Keramasan Palembang.
4. koefisien determinasi \leq sebesar 0,352 artinya variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Hok Tong Keramasan Palembang sebesar 35,2%

sedangkan sisanya sebesar 64,8% dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran-saran, sebagai berikut :

Kinerja karyawan dapat di tingkatkan dengan meningkatkan peran kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja, sebab melalui kepemimpinan yang baik karyawan akan lebih terbina dengan baik dan motivasi yang baik dari atasan akan membuat kinerja karyawan bagus, serta disiplin kerja yang mampu membangun kondisi kerja yang lebih kondusif, sehingga akan tercipta kinerja yang baik bagi karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka disarankan:

1. Terhadap kepemimpinan, pimpinan dapat memperbaiki sifat, kebiasaan dan watak.
2. Terhadap Motivasi, pimpinan dapat meningkatkan peluang untuk maju, penghargaan dan hubungan kerja.
3. Terhadap disiplin kerja, pimpinan dapat meningkatkan teladan pemimpin, waskat, sanksi hukum dan ketegasan.