# PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PT DUTA LOGISTIK ASIA

## **SKRIPSI**



Oleh: Leonardo 160910097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA UNIVERSITAS PUTERA BATAM 2020

# PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PT DUTA LOGISTIK ASIA

## **SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana



Oleh: LEONARDO 160910097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA UNIVERSITAS PUTERA BATAM 2020

# SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Leonardo

NPM : 160910097

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PT DUTA LOGISTIK ASIA

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsurunsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini di gugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diperoses dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 04 Februari 2020

Materai 6000

**Leonardo** 160910097

# PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PT DUTA LOGISTIK ASIA

# **SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat Memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Leonardo 160910097

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal seperti tertera dibawah ini

Batam, 06 Februari 2020

Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si.
Pembimbing

#### **ABSTRAK**

Tujuan utama penelitian adalah menganalisis Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivas Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Duta Logistik Asia. Dalam penelitian ini terdapat 112 responden yang digunakan untuk dianalisa. Analisis regresi berganda digunakan dalam pengujian ini. Variable bebas yang digunakan adalah deskripsi pekerjaan, motivas kerja, dan disiplin dan satu variable terikat yaitu prestasi kerja. Ada empat hasil dalam penelitian yang diperoleh, dan hasilnya bahwa deskripsi pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, ini berarti hipotesis pertama, diterima. Motivas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan tingkat signifikansi 0.029 < 0.05, ini berarti hipotesis kedua diterima. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, ini berarti hipotesis ketiga diterima. Sedangkan secara simultan deskripsi pekerjaan, motivas kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signfikan terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, dengan demikian hipotesis ke empat diterima.

**Kata Kunci**: deskripsi pekerjaan, motivas kerja, disiplin kerja, prestasi kerja.

# **ABSTRACT**

The main objective of the study was to analyze the Effect of Job Description, Work Motivation, and Work Discipline on Job Performance at PT Duta Logistik Asia. In this study there were 112 respondents who were used to be analysed. Multiple regression analysis was used in this test. The independent variable used is job description, work motivation, and work discipline and one dependent variable is work performance. There are four results in this research, and the result is that job description has a positive and significant effect on work performance, with a significance level of 0.000 < 0.05, this means the first hypothesis is accepted. Work motivation has a positive and significant effect on work performance, with a significance level of 0.029 < 0.05, this means that the second hypothesis is accepted. And work discipline has a positive and significant effect on work performance, with a significance level of 0.000 < 0.05, this means that the third hypothesis is accepted. While simultaneously job descriptions, work motivation, and work discipline have a significant effect on work performance with a significance level of 0.000 < 0.05, thus the fourth hypothesis is accepted.

Keywords: job description, work motivation, work discipline, work performance

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- 1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
- 2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
- 3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Study Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
- 4. Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
- 5. Bapak Heryenzus, S.Kom., M.Si., selaku dosen metodologi penelitian yang telah mengarahlan penulis dengan baik;
- 6. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis;
- 7. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa dan memberi dukungan penuh kepada penulis;
- 8. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Duta Logistik Asia yang telah memberi izin penulis untuk melakukan penelitian;
- 9. Teman-teman se-angkatan penulis yang selalu menyemangati hingga selesai Skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta Taufik-Nya, Amin.

Batam, 06 Februari 2020

Leonardo

# **DAFTAR ISI**

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR GAMBAR	v
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	10
1.3. Batasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Manfaat Teoritis	12
1.6.2. Manfaat Praktis	13
BAB II_TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Teori Dasar	14
2.1.1 Desripsi Pekerjaan	14
2.1.1.1 Pengertian Desripsi Pekerjaan	14
2.1.1.2 Ruang Lingkup Deskripsi Pekerjaan	15
2.1.1.3 Indikator Deskripsi Pekerjaan	17
2.1.2 Motivasi Kerja	18
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.1.2.2 Langkah-Langkah Memotivasi	20
2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	20
2.1.2.4 Metode Motivasi	21
2.1.2.5 Indikator-Indikator Motivasi	22
2.1.2.6 Teori Motivasi	23
2.1.3 Disiplin Kerja	29
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	29
2.1.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	30

2.1.3.3	Jenis Disiplin Kerja	31
2.1.3.4	Tujuan Disiplin Kerja	32
2.1.4 Pres	stasi Kerja Karyawan	33
2.1.4.1	Pengertian Prestasi Kerja Karyawan	33
2.1.4.2	Indikator-Indikator Prestasi Kerja	34
2.1.4.3	Aspek-Aspek Prestasi Kerja	35
2.1.4.4	Sistem Penilaian Prestasi Kerja	37
2.1.4.5	Manfaat Penilian Prestasi Kerja	38
2.2 Keran	gka Pemikiran	42
2.3 Hipot	esis	43
BAB III <sub>_</sub> MF	ETODE PENELITIAN	44
3.1 Desai	n Penelitian	44
3.2 Operasio	nal Variabel	44
3.2.1 Var	iabel Independen	45
3.2.2 Var	iabel Dependen	46
3.3 Populasi	Dan Sampel	47
3.3.1 Popu	ılasi	47
3.3.2 Samp	pel	47
3.4 Teknik	dan Alat Pengumpulan Data	48
3.4.1 Te	knik Pengumpulan Data	48
3.4.2 Alat	Pengumpulan Data	49
3.5 Metode A	Analisis Data	50
3.5.1 Anal	isis Deskriptif	50
3.5.2 Uji K	Kualitas data	50
3.5.2.1 U	Jji Validitas	50
3.5.2.2 U	Jji Reliabilitas	51
3.5.3 Uji <i>A</i>	Asumsi Klasik Regresi	52
3.5.3.1 U	Uji normalitas Data	52
3.5.3.2 U	Jji Multikolonearitas	54
3.5.3.3 U	Jji Heteroskedastisitas	54
3.5.4 Uji	Pengaruh	55
3.5.4.1 A	Analisis Regresi Linear Berganda	55
3.5.4.2 I	Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	56
3 5 5 Hipo	ntesis	56

3.5.5.1 Uji t (Regresi Parsial)	56
3.5.5.2 Uji-F (Regresi Simultan)	57
3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian	57
3.6.1 Lokasi penelitian	58
3.6.2 Jadwal Penelitian	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Profil Responden	59
4.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	60
4.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	60
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Kerja	61
4.2. Hasil Penelitian	63
4.2.1. Analisis Deskriptif	63
4.2.1.1. Variabel Deskripsi Pekerjaan (X <sub>1</sub> )	63
1. Variabel Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	66
2. Variabel Disiplin Kerja (X3)	69
3. Variabel Prestasi Karyawan (Y)	72
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	75
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas	75
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	78
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	79
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas	79
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	81
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	84
4.2.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	84
4.2.4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	85
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	86
4.2.5.1 Hasil Uji t	86
4.2.5.2 Uji Simultan ( F )	
4.3. Pembahasan	
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	96

DAFTAR PUSTAKA	98
----------------	----

# DAFTAR TABEL

	Halaman
Table 1.1 Penilaian Karyawan	7
Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT DUTA LOGISTIK ASIA	9
Tabel 2. 1Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 3.2 Operasional Variabel Independen (Bebas)	46
Tabel 3.3 Operasional Variabel Dependent (Terikat)	47
Tabel 3.4 Skala <i>Likert</i>	49
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur	60
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Kerja	61
<b>Tabel 4.5</b> Identitas Responden Berdasarkan Lama Kerja	62
Tabel 4.6 Kriteria Analisis Deskriptif	63
Tabel 4.7 Hasil Validitas Deskripsi Pekerjaan	76
<b>Tabel 4.8</b> Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	76
<b>Tabel 4.9</b> Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Prestasi Karyawan	78
Tabel 4.13 Indeks Koefisien Reliabilitas	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Uji Rank Spearman	83
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Berganda	84
Tahel 4 19 Hasil Hij Koefisien Determinasi	86

<b>bel 4.20</b> Hasil Uji t
<b>bel 4.21</b> Hasil Uji F

# **DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas pada Diagram Histogram	80
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83

# **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Hasil Turnitin

Lampiran 2 Kesioner

Lampiran 3 Hasil Kesioner

Lampiran 4 Hasil Uji SPSS 25

Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 6 Surat Permohonan Izin Penelitian Universitas Putera Batam

Lampiran 7 Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian

Lampiran 8 Pengisian Kuesioner

## **BAB 1**

#### **PENDAHULUAN**

# 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan sumber daya manusia seharusnya mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, mempunyai peran dominan dalam menjalankan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu menghargai dan memperhatikan segala aspek dalam diri karyawan agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, sehingga diperlukan usaha-usaha yang lebih baik untuk membina seumber daya manusia manusia sebagai tenaga kerja yang berkompeten. Perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan yang menginginkan karyawannya mempunyai prestasi dan meningkatkan kinerjanya meningkat harus perusahaan memperhatikan prestasi karyawan sehingga karyawan mersa nyaman dalam bekerja.

Tuntutan terhadap prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal harus ditingkatkan mendesak mengingat adanya tuntutan masyarakat untuk terpenuhinya pelayanan, yang lebih baik. Karyawan harus mempunyai

Semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu bekerja secara efektif, efisien, dan tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, disiplin karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan aspek-aspek teknis serta perilaku karyawan dalam pergaulan.

Stres yang sering dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang di sekitar tempat bekerjaakan mempengaruhi prestasi kerjanya, sehingga organisasi atau perusahaan perlu untuk meningkatkan atau mengkaji mutu organisasional bagi para karyawan. Menurunnya stres yang dialami karyawan pasti akan meningkatkan kesehatan atau mutu di dalam organisasi. Stres kerja dapat berakibat positif (eustress) yang dibutuhkan guna menghasilkan prestasi yang tinggi, namun seringkali stres kerja lebih banyak merugikan karyawan ataupun perusahaan. (Aldi & Susanti, 2017: 15)

Deskripsi dan tanggung jawab karyawan untuk berprestasi kerja mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang dicapai setiap karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dalam organisasi. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat

meningkatkan kinerja para karyawannya. faktor lain yang dapat menurunkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang efektif.

Prestasi kerja memberikan unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila karyawan yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ciri pribadi dari masing- masing individu sepeti disiplin, motivasi dan komitmen serta tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. (Aldi & Susanti, 2017: 7).

Deskripsi pekerjaan bisa menjadi suatu rintangan apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluarsa. deskripsi pekerjaan yang sempurna dapat menjadi aset dan dapat menggambarkan dengan jelas posisi dalam organisasi yang dapat memberikan pandangan operasional secara keseluruhan dan juga dapat menunjukan bahwa deskripsi pekerjaan telah dirancang dan dianalisis sebagai suatu bagian integral dari pelayanan organisasi. Deskripsi pekerjaan harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat

navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menjunjukan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudaian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul.

Perusahaan akan dapat menghasilkan kinerja dengan baik bilamana didukung oleh kinerja karyawan dalam melakukan tugas pokoknya dan tugas tambahan dapat salung membantu serta dapat memberikan saran sesama karyawan, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ektra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif sehingga kinerja karyawan semakin meningkat (Lubis, 2015: 76)

Motivasi kerja karyawan diharapkan mampu menjadi daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja karyawan, agar mereka mau bekerja sama secara produktif mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Motivasi dapat hadir sebagai suatu kebiasaan yang akan melekat dalam jiwa individu tersebut jika kesehariannya ada hal-hal yang dapat memotivasi di dalam lingkungan kerjanya, baik itu fasilitas, rekan kerja dan atasan. Tanpa adanya motivasi karyawan, akan sulit bagi organisasi untuk mengarahkan seluruh karyawan secara bersama-sama bekerja dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi tidak akan cukup tanpa dibarengi dengan disiplin kerja diantara para karyawan. Penerapan disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan akan

memiliki sikap kesediaan dan kerelaan karyawan agar selalu memahami dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya yang merupakan hal yang sangat diharapkan. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan dalam mematuhi semua peraturan, yang berlaku diperusahaan sehingga hal ini merupakan harapan perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang dapat bekerja secara profesional. Setiap perushaan selalu berusaha agar menekankan kepada seluruh karyawannya untuk tetap selalu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan yang akan mencerminkan sejauh mana para karyawan dapat prestasi di dalam organisasinya.

Disiplin kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kemampuan mengejar sesuatu yang direncanakan

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan

,kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. (Sidanti, 2015: 45)

Penelitian dilakukan oleh Sylvia Era Rimbani tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar, maka dapat simpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, serta secara Simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Rimbani, 2015: 15).

Penelitian yang dilakukan oleh Masduki pada karyawan PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten, didapatkan kesimpulan yaitu deskripsi kerja (uraian tugas) dan sistem kompensasi pada PT. BPR Wahana Sentra Artha Kadipaten termasuk kategori baik, serta prestasi kerja karyawan perusahaan ini termasuk kategori tinggi. Manajemen perusahaan ini khususnya manajemen sumber daya manusianya sudah baik. Namun demikian, masih terdapat kelemahan-kelemahan yang harus mendapat perhatian dari pihak mamanajemen, antara lain mayoritas karyawan menganggap bahwa peralatan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan masih kurang, kemudian kenyamanan lingkungan kerja masih perlu dilakukan perbaikan, terutama hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta

sebagian besar karyawan menuntut untuk dilakukan perbaikan sistem pemberian insentif. Selanjutnya hasil penelitian ini menunjukkan bahwa deskripsi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik parsial maupun simultan. Dalam hal ini sudah jelas bahwa deskripsi kerja dan kompensasi merupakan salah satu alternatif dalam membangun sumber daya manusia untuk dapat bersaing di jaman era globalisasi seperti sekarang ini. Dengan deskripsi kerja yang baik dan penerapan kompensasi yang baik, karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja, sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja perusahaan. (Masduki, 2015: 70)

Berdasarkan pengamatan awal terhadap karyawan PT Duta Logistik Asia, didapatkan gambaran awal bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor sepeti deskripsi pekerjaan, Motivasi bekerja, serta disiplin yang diterapkan dalam proses bekerja merupakan faktor yang kuat dalam penentuan hasi dan prestasi kerja seorang karyawan.

Table 1.1 Penilaian Karyawan

No	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai	Nilai	Grade
1	Kualitas Kerja	100	74	Cukup
2	Kerjasama	100	80	Baik
3	Inisiatif	100	71	Cukup
4	Pencapaian Target	100	67	Kurang

Sumber:

Dari hasil penilaian karyawan yang direkapitulasi oleh perusahaan, diddapatkan bahwa masih banyak hasil kerja dan prestasi kerja karyawan belum maksimal. Pencapaian target produksi perusahaan masih belum bias tercapai dan masih belum bias dinilai baik. Permasalahan inisiatif dalam proses pekerjaan juga masih rendah. Hal ini bias mengakibatkan tidak terwujudnya target perusahaan dan bisa berdampak kepada seluruh karyawan perusahaan.

Perbedoman kepada hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT Duta Logistik Asia terdapat beberapa permasalahan. Selain permasalahan pokok mengenai ketersediaan bahan baku untuk diproses, permasalahan lain yang dirasakan karyawan yang menyangkut dengan pretasi kerja karyawan adalah mengenai deskripsi kerja ganda serta deskripsi kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan belum bisa dilaksanakan oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja tidak bisa diciptakan oleh karyawan.

Peermasalahan kedua yang diungkapkan karyawan PT Duta Logistik Asia yaitu sebagian besar karyawan terlihat kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan seperti jarangnya para karyawan diberikan penghargaan jika mereka melakukan pekerjaan dengan baik. Dorongan yang kurang dari pimpinan dalam hal untuk meningkatkan motivasi kerja disinyalir juga mempengaruhi terhadap prestasi kerja karyawan. Serta adanya karyawan yang belum sepenuhnya menjalankan tata tertib, hal ini ditunjukan masih adanya

karyawan yang masuk kerja yang terlambat serta terlalu sering keluar masuk area produksi pada jam kerja.

Tabel 1.2 Absensi Karyawan PT DUTA LOGISTIK ASIA

No	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2019			Total
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Jumlah karyawan
1	April	2	9	5	16
2	Mei	4	4	6	14
3	Juni	3	7	8	18
4	Juli	5	9	7	21
5	Agustus	4	8	9	21
6	September	6	8	8	22
Jumlah					112

Rekapitulasi Data Absensi Karyawan

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingginya persentase keterlambatan karyawan PT Duta Logistik Asia. Sifat tidak disiplin ini bisa jadi sudah berlangsung lama dan tidak pernah mendapat tindakan tegas oleh manajemen perusahaan. Ketidak disiplinan ini bisa menyebabkan tertundanya penyelesaian pekerjaan dan bisa mengurangi penghasilan perusahaan dan secara otomatis prestasi kerjapun tidak dapat diraih.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan analisa dengan judul "Pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan (studi kasus pada PT Duta Logistik Asia)"

#### 1.2.Identifikasi Masalah

Dari panduan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta prestasi karyawan, yaitu:

- Deskripsi pekerjaan beberapa karyawan tidak seimbang dengan beberapa karyawan lainnya, hal ini terjadi karena pemahaman beberap karyawan masing masing berbeda terhadap deskripsi pekerjaan yang ditentukan perusahaan.
- 2. Karyawan belum mendapatkan motivasi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan secara maksimal.
- 3. Disiplin kerja karyawan kurang baik, dikarenakan belum ketatnya aturan perusahaan mengenai disiplin kerja karyawan.
- 4. Prestasi kerja karyawan masih rendahnya motivasi dan tingkat disiplin yang tidak optimum dari karyawan.

## 1.3.Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Namun, dalam pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada Pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi karyawan dengan subjek karyawan PT Duta Logistik Asia.

#### 1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dipaparkan diatas maka terdapat dijabarkan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi karyawan
   PT. Duta Logistik Asia?
- Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.
   Duta Logistik Asia?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.
   Duta Logistik Asia?
- 4. Apakah deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan displin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia?

## 1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia.

- Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan
   PT. Duta Logistik Asia.
- Untuk mengetahui pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap prestasi karyawan PT.
   Duta Logistik Asia.

#### 1.6.Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

## 1.6.1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitianpenelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor ekonomi dan non ekonomi dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam pencapaian prestasi karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan terhadap literatur-literatur maupun penelitian dibidang akuntansi, khususnya bidang akuntansi manajemen.

## 1.6.2. Manfaat Praktis

# a. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan mahasiwa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

## b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

# c. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin untuk tercapainya tujuan dan cita-cita perusahaan.

#### **BAB II**

#### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1.Teori Dasar

## 2.1.1 Desripsi Pekerjaan

## 2.1.1.1 Pengertian Desripsi Pekerjaan

Menurut Rivai, (2014: 261) menyatakan bahwa deskripsi kerja adalah penjelasan karakteristik pekerjaan (tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan) yang harus dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tugas-tugas perlu diketahui dengan jelas apa jenisnya, selanjutnya tanggung jawab apa yang harus di pegang oleh seorang yang melakukan tugas tersebut, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan dengan adanya kejelasan-kejelasan pekerjaan yang harus mereka lakukan

Deskripsi pekerjaan merupakan informasi menyeluruh tentang tugas kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan". Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan deskripsi pekrjaan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. (Robin, 2012: 130)

Menurut Mangkunegara, (2012: 187) Deskripsi kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan

menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Deskripsi pekerjaan adalah catatan sistematis dan teratur tentang tugas dan tanggung jawab suatu jabatan, didasarkan pada kenyataan apa, bagaimana, mengapa, kapan, dan dimana pekerjaan dilaksanakan dan kualifikasi orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

Menurut Sedarmayanti, (2014: 189) deskripsi pekerjaan merupakan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yatrg berisi tugas pokok dali uraian pekerjaan. Kegunaan deskripsi pekerjaan yaitu mendapatkan kualitas dan kuantitas pegawai yang tepat yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan, organisasi, perkenalan, penyuluhan, hubungan ketenagakerjaan serta perencanaan kembali jabatan. Dengan adanya perancangan pekerjaan yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat diberikan benang merah atau pengertian deskripsi pekerjaan sebagi hasil rangkuman pengertian di atas yaitu, deskripsi pekerjaan adalah gambaran perusahaan yang meliputi apa dan bagaimana suatu pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tugas dan syarat syarat yang menyertainya dalam melakkukan pekerjaan tersebut.

# 2.1.1.2 Ruang Lingkup Deskripsi Pekerjaan

Sejalan dengan memasuki era globalisasi banyak perubahan dalam suatu organisasi yang terjadi, kebutuhan terhadap deskripsi pekerjaan juga semakin

meningkat. Perubahan tersebut terdiri dari: restrukturisasi organisasi dalam jumlah besar; kebutuhan untuk menerapkan cara-cara kreatif dan baru untuk memotivasi dan memberi penghargaan karyawan; tingkat kecepatan perkembangan tekhnologi yang mengubah lingkungan pekerjaan dan peraturan ketenagakerjaan.

Menurut Rivai, (2014: 82) ada beberapa bentuk standar untuk suatu deskripsi pekerjaan yang berisi tentang informasi terdiri dari :

## a. Nama Pekerjaan.

Nama pekerjaan dan informasi identitas lain seperti upah dan klasifi kasi keuntungan.

## b. Ringkasan

Ringkasan satu atau dua pernyataan kalimat yang menggambarkan penggunaan pekerjaan atau *output* yang diharapkan dari karyawan yang melaksanakan.

#### c. Peralatan

Pernyataan singkat mengenai perkakas, peralatan, dan informasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu secara teliti.

## d. Lingkungan

Deskripsi kondisi lingkungan kerja, lokasi kerja dan karakteristik lingkungan lain yang seperti tingkat bahaya dan kebisingan.

# e. Aktivitas

Termasuk uraian tugas pekerjaan, tanggung jawab dan tampilan perilaku dalam pekerjaan. Aktivitas juga merupakan uraian interaksi

sosiai yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti ukuran kelompok kerja, tingkat kebebasan dalam melaksanakan pekerjaan.

Deskripsi pekerjaan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seorang karyawan yang memegang jabatan tersebut. Deskripsi pekerjaan menjadi dasar untuk menetapkan pekerjaan bagi karyawan yang spesifikasi pekerjaan dan evaluasi memegang jabatan itu. Deskripsi kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini mengakibatkan prestasi kerja tidak tercapai dengan maksimal dan dapat tercapai.

# 2.1.1.3 Indikator Deskripsi Pekerjaan

Menurut Sedarmayanti, (2013: 89) terdapat lima indikator deskripsi pekerjaan yaitu:

## 1. Apa yang dilakukan

Setelah menempati jabatan yang ditetapkan apa yang akan dilakukan dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawn untuk menjalankan aktivitas organisasi perusahaan.

## 2. Tanggung jawab

Kemampuan seseorang pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

# 3. Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan

Setiap jabatan yang ada masing - masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.

## 4. Kondisi

Dimana jabatan itu dilaksanakan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan seorang karyawan yang duduk dalam suatu jabatan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang ahrus dilakukan di *intern* organisasi serta di *ekstern* organisasi.

#### 5. Jenis dan kualitas

Orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut pada keterangan diatas menggambarkan bahwa seorang yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.

## 2.1.2 Motivasi Kerja

# 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Tegar, (2019: 77) Motivasi adalah perubahan energi dalam diri pribadi seseorang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Sardiman, motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan "feeling" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Menurut Raja, (2015: 3) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan "dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu" Nawawi mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai

faktor pendorong yang berasal dari dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap performansi kerja.

Menurut Suranto, (2014: 149) Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Pendapat lain yang dikemukanan oleh Sulaefi, (2018: 188) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan dalam koridor pendidikan, pekerjaan tersebut berupa mengajar, membuat administrasi kagiatan belajar mengajar serta mendidik siswa-siswi yang dibimbing olehnya dengan demikian dapat memberikan bimbingan, intruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat diberikan benang merah atau pengertian motivasi sebagi hasil rangkuman pengertian di atas yaitu, motivasi adalah daya dorong atau penggerak yang dapat berasal dari dalam individu maupun luar individu yang menggerakan seseorang melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan dengan alasan alasan internal dari dalam diri seorang karyawan atau seseorang tersebut.

## 2.1.2.2 Langkah-Langkah Memotivasi

Menurut Sunyoto, (2012: 17) dalam memotivasi, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

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

## 2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Suranto, (2014: 148) motivasi dapat dogolongkan kedalam dua jenis yaitu:

#### 1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar. Karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Jenis motivasi ini timbul dalam diri individu atas dasar kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsan dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Jenis motivasi ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu.

kenyamanan suasan dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

## 1. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

## 2. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

## 3. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

#### 2.1.2.4 Metode Motivasi

Menurut Sedarmayanti,(2014: 82) Terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan tidak langsung.

#### 1. Motivasi langsung (Direction Motivation)

Metode langsung adalah motivasi (*material* dan *non material*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

#### 2. Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

#### 2.1.2.5 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Edison, (2016: 184) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu:

### 1. Kebutuhan fisiologis

Meliputi tingkat kebutuhan hikdupa yang diterima karyawan, tingkat terpenuhnya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

#### 2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat peneriman (perasaan yang menyenagkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasan dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

#### 3. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

#### 4. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

#### 5. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan

#### 2.1.2.6 Teori Motivasi

Menurut Maslow, (2012: 82) terdapat lima teoei kebutuhan kebutuhan manusia terdiri dari

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### 2. Kebutuhan akan Rasa Aman

Meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

#### 3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memilikidimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.

#### 4. Kebutuhan Pengakuan

Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya.

#### 1. Teori Kebutuhan ERG

Menurut Robin, (2012: 182) teori ERG ada tiga kebutuhan pokok manusia:

a. Existence Needs (Kebutuhan Keadaan) suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman serta Hygiene Factors dari Herzberg.

- b. Relatedness Needs (Kebutuhan Berhubungan) mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow dan hygiene factors dari Herzberg.
- c. Growth Needs (Kebutuhan Pertumbuhan) kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow dan motivasion factors dari Herzberg.

#### 2. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi (Suranto, 2014: 149) yaitu :

- a. Hygiene Factors yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (Eksternal).
- b. *Motivation Factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakupkeberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan (Internal).

#### 3. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta

imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untuk organisasinya.

### 4. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H.Vroom dalam bukunya yang berjudul "Work and Motivation". Teori ini menyebutkan bahwa jika seseorang memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dan mengetahui ada jalan untuk mendapatkannya, maka motivasi untuk memenuhi harapan tersebut akan semakin tinggi.

#### 5. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya, dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

#### 6. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini sebenarnya adalah hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara prositif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan. Faktor eksternal tersebut antara lain; jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara

penerapannya. Sedangkan faktor internal yang dimaksud antara lain; persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

### 7. Teori Motivasi "Tiga Kebutuhan"

(McClelland, 2012: 184) teorinya *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* atau teori motivasi prestasi McClelland akan digunakan untuk mendukung hipotesa yang akan dikemukakan dalam penelitian ini. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi Kebutuhan akan prestasi (*Need of achievement*) Orang yang memiliki kecenderungan nAch yang tinggi lebih tertarik untuk menemukan cara bagaimana ia mendapatkan sebuah prestasi tertentu. Orang-orang jenis ini umumnya lebih cenderung bekerja secara pribadi sehingga kurang cocok untuk bekerja dalam sebuah tim. Orang tipe ini cenderung lebih suka dengan persaingan. Dalam lingkungan kerja, orang-orang dengan nAch tinggi akan merasa puas jika mampu menduduki posisi tertentu sesuai dengan apa yang ia inginkan. Karena orienstasinya adalah pencapaian, orang

- dengan tinggi lebih cocok berkarir sebagai wiraswasta atau pekerjaan dengan target tertentu.
- b. Kebutuhan kekuasaan Kebutuhan kekuasaan (*Need of power*), berbeda dengan orang-orang nAch yang berorienstasi pada pencapaian, orang-orang yang meliki need of power yang tinggi akan merasa puas jika ia mampu memberikan pengaruh pada lingkungan sekitar. Orang-orang yang ingin menjadi leader dalam lingkungannya. Mereka ingin setiap pandangan serta ide-ide yang ia miliki mendominasi di lingkungan dimana ia berada. Baik itu dalam lingkungan kerja maupun organisasi lain.
- c. Kebutuhan afiliasi Kebutuhan Afiliasi (Need of affiliation)
  memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan
  lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam
  berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang
  cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi
  menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan
  menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena
  tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi
  salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

#### 2.1.3 Disiplin Kerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Ayer *et al.*, (2016: 29) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Menurut Hasibuan, (2012: 193) Displin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosbesarial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakan dalam suatau organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Mangkunegara, 2012:187) mengemukakan bahwa displin adalah suatu pengawasan terhadap diri pribadi untuk memenuhi persyaratan yang telah

ditentukan oleh pimpinan untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah disetujui atau diterima sebagai suatu tanggung jawab.

Dari definisi tersebut di atas maka dapat diberikan benang merah atau pengertian disiplin kerja sebagi hasil rangkuman pengertian di atas yaitu, disiplin kerja adalah kesadaran akan keterikatan seorang individu dengan norma norma aturan dan hokum bersama yang mengharuskan seseorang untuk menaati demi pencapaian tujuan pribadi dan kelompok atau bersama yang dengan menerapkan disiplin tersebut maka tujuan dan cita cita kelompok dapat terlaksana melalui sumbangan atau capaian tujuan pribadi dalam kelompok tersebut.

### 2.1.3.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito, (2012: 130) terdapat tujuh Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### 2. Teladan Pimpinan

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

#### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan ) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sikap manusia yang merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

### 5. Pengawasan Melekat

Tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pada suatu instansi.

#### 2.1.3.3 Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko, (2014: 84) terdapat jenis disiplin yaitu:

### 1. Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong parakaryawan agar mengikuti berbagai standart atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari

pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

#### 2.1.3.4 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sedarmayanti, (2013: 178) tujuan disiplin kerja adalah :

- Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
- 2. Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara perusahaan dan karyawan. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diperusahaan
- Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.
- 4. Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu bersangkutan.

#### 2.1.4 Prestasi Kerja Karyawan

### 2.1.4.1 Pengertian Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Prestasi kerja karyawan sangat penting arti dan perananannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Lutfiani, Maarif, & Purnawarman, (2019: 23) prestasi kerja merupakan suatu proses pengukuran hasil kinerja pegawai yang dilakukan oleh atasan yang berwenang dalam periode tertentu untuk mengevaluasi prestasi yang sudah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja dengan demikian merupakan proses evaluasi seberapa baik karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan untuk kemudian dapat dikomunikasikan kepada pegawai tersebut sebagai tindaklanjut atau pertimbangan yang dapat dilakukan untuk mengambil keputusan berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja dengan mengetahui kondisi riil kinerja pegawai tersebut.

Menurut Mangkunegara, (2013: 187) prestasi adalah catatan tentang hasilhasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugastugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

## 2.1.4.2 Indikator-Indikator Prestasi Kerja

Menurut Flippo, (2012: 182) terdapat lima Indikator Prestasi untuk mengukur prestasi kerja yaitu:

### 1. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.

#### 2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan hasil kerja.

### 3. Kehandalan

Dapat tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama.

#### 4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan yang korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

#### 5. Kehadiran.

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan

### 2.1.4.3 Aspek-Aspek Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2012: 182) terdapat aspek-aspek yang dinilai dalam prestasi kerja yaitu

#### 1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

#### 2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja ini menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

### 3. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas - tugasnya dalam memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

#### 4. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan - peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

### 5. Kerjasama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

#### 6. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 7. Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

### 8. Kecakapan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

#### 9. Tanggung Jawab

Menilai karyawan dalam tanggungjawab dan kebijaksanaannya, pekerjaan dan yang dipergunakannya, serta hasil kerjanya, sarana dan prasarana perilaku kerjanya.

#### 2.1.4.4 Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan di mana terdapat berbagai faktor yaitu :

- Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
- Hasil penilitian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai dengan tiga maksud, yaitu:
  - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi peawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
  - b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
  - c. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan.

#### 2.1.4.5 Manfaat Penilian Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

- Perbaikan Prestasi Kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan- kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- Penyesuaian penyesuaian Kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3. Evaluasi prestasi kerja. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
- Keputusan keputusan Penempatan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- Kebutuhan kebutuhan Latihan dan Pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 6. Perencanaan dan Pengembangan Karier. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

- 7. Penyimpangan penyimpangan Proses *StaffiPng*. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 8. Ketidak-akuran Informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sdm, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- Kesalahan kesalahan Desain Pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.
- 10. Tantangan tantangan Eksternal. Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainya. departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan

**Tabel 2. 1**Penelitian Terdahulu

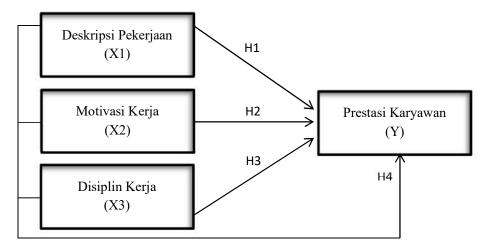
No	Peneliti	Judul	Variabel	Kesimpulan
1.	Mega Maskasari dan Arni Kurniati (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery	Variabel Terikat  1. Kompensasi (X1)  2. Disiplin (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)	Kompensasi berpengaruh signifikan     Terhadap Prestasi Kerja Karyawan     Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery     Disiplin berpengaruh signifikan     Terhadap Prestasi Kerja Karyawan     Pt. Izone Indonusa C&F Perfumery
2	Pattisahus iwa (2013)	Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses	Variable bebas 1. Job description (X1) 2. Job Specification (X2) Variable Terikat Kinerja proses (Y)	Job description berpengaruh signifikan terhadap kinerja proses     Job specification berpengaruh tetap tidak signifikan terhadap kinerja proses
2	Urip Triandri Samsul Anwar (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indramayu	Variabel Bebas 1. Pelatihan(X1) 2. Disiplin (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)	Pelatihan berpengaruh Terhadap     Prestasi Kerja Pegawai di Badan     Kepegawaian Daerah Kabupaten     Indramayu     Disiplin berpengaruh Terhadap     Prestasi Kerja Pegawai di Badan     Kepegawaian Daerah Kabupaten     Indramayu
3	Sri Rahayu (2018)	Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkar Nusantara Kabupaten Langkat	Variabel Bebas 1. Motivasi (X1) 2. Disiplin (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)	Motivasi berpengaruh terhadap     Prestasi Kerja Kerja Karyawan di PT.     Langkar Nusantara Kabupaten     Langkat     Disiplin berngaruh terhadap Prestasi     Kerja Kerja Karyawan di PT.     Langkar Nusantara Kabupaten     Langkat

4	Yusmirat dkk (2018)	Pengaruh Kemampuan dan disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi Sulawesi Tenggara	Variabel Bebas 1. Kemampuan (X1) 2. Disiplin (X2)  Variabel Terikat Prestasi Kerja ( Y)	Kemampuan berpengaruh signifikan     Terhadap Prestasi Kerja Pegawai     Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi     Sulawesi Tenggara     Disiplin berpengaruh signifikan     Terhadap Prestasi Kerja Pegawai     Dinas Pemuda dan Olahraga Propinsi     Sulawesi Tenggara
5	Adhyasak a Hutama dkk (2016)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA)	Variabel Bebas 1. Pengalaman Kerja (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kepuasan Kerja (X3) Variabel Terikat Prestasi Kerja	Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera)     Motivasi Kerja Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera)     Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera)
6	Muhamm ad Nasir dan M. Ridha Siregar (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN ( Persero) Banda Aceh	Variabel Bebas 1. Pelatihan (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Disiplin (X3) Variabel Bebas Prestasi Kerja (Y)	Pelatihan, berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN ( Persero) Banda Aceh     Kompensasi, berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN ( Persero) Banda Aceh     Disiplin , berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor PLN ( Persero) Banda Aceh
7	Bahru efendi Damanik (2018)	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan diri terhadap Prestasi Kerja Dosen. Amik Tunas Bangsa Pemantang Siantar	Variabel Bebas 1. Motivasi (X1) 2. Pengembangan Diri (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen. Amik Tunas Bangsa Pemantang Siantar     Pengembangan Diri berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Dosen. Amik Tunas Bangsa Pemantang Siantar

8	Hasrudy Tanjung (2015)	Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja	Variabel Bebas 1. Disiplin Kerja (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) Variabel Terikat Prestasi Kerja	Disiplin kerja berpengaruh Kerja     Terhadap Prestasi Kerja Pegawai     Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja     Motivasi kerja berpengaruh Kerja     Terhadap Prestasi Kerja Pegawai     Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja
9	Mappaso mba dkk (2017)	Pengaruh Motivsi dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel rabar)	Variabel Bebas 1. Motivasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Terikat Prestasi Karyawan	Motivasi berpengaruh Terhadap     Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.     PLN (Persero) Wilayah Sulsel rabar)     Lingkungan Kerja berpengaruh     Terhadap Prestasi Kerja Karyawan     Pada PT. PLN (Persero) Wilayah     Sulsel rabar)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan antar variabel diatas, maka dapat digunakan suatu bagan untuk menggambarkan paradigma pemikiran dalam penilitan ini. Konsep dalam penelitian ini menganggap bahwa prestasi karyawan seorang karyawan sangat ditentukan oleh deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

# 2.3 Hipotesis

Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalah penelitian ini adalah:

- H1 : Deskripsi pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT.
   Duta Logistik Asia
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta
   Logistik Asia
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta
   Logistik Asia
- H4 : Deskripsi pekerjaan, motivasi kerja dan disiplin kerja dengan berpengaruh terhadap prestasi karyawan PT. Duta Logistik Asia

### **BAB III**

#### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014: 13) desain atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Penelitian ini menggambarkan tentang hubungan antarvariabel serta besaran populasi dan sampel, teknik sampling yang dipilih, cara mengumpulkan data, analisis data yang digunakan, dan lain- lain. Di dalam penelitian kuantitatif ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independennya (bebas) adalah Deskripsi Pekerjaan (X<sub>1</sub>) Motivasi (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X3) dan variabel dependennya (terikat) adalah Prestasi Kerja (Y).

### 3.2 Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

**Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian** 

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Deskripsi Pekerjaan (X1)	Deskripsi pekerjaan merupakan informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan".	<ol> <li>Apa yang Dilakukan</li> <li>Tanggung jawab</li> <li>Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan</li> <li>Kondisi</li> <li>Jenis dan kualitas Kerja</li> </ol>	Likert

2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah perubahan energi dalam diri pribadi seseorang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.	3. 4. 5.	Kebutuhan rasa Aman Kebutihan untuk Disukai Kebutuhan harga Diri Kebutuhan pengembangan diri	Likert
3	Disiplin Kerja (X3)	Displin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosbesarial yang berlaku.	4.	Tujuan dan Kemampuan Teladan Pimpinan Balas Jasa Keadilan Pengawasan Melekat	Likert
4	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan suatu proses pengukuran hasil kinerja pegawai yang dilakukan oleh atasan yang berwenang dalam periode tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	2. 3. 4.	Kuantitas kerja. Kualitas kerja. Kehandalan Inisiatif. Kehadiran.	Likert

## 3.2.1 Variabel Independen

Menurut Sugiyono, (2012: 39) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Deskripsi pekerjaan (X1) Motivasi kerja (X2)dan Disiplin kerja (X3)

**Tabel 3.2 Operasional Variabel Independen (Bebas)** 

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Deskripsi Pekerjaan (X1)	Deskripsi pekerjaan merupakan informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan apabila pekerjaan tersebut dikerjakan".	<ol> <li>Apa yang Dilakukan</li> <li>Tanggung jawab</li> <li>Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan</li> <li>Kondisi</li> <li>Jenis dan kualitas Kerja</li> </ol>	Likert
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah perubahan energi dalam diri pribadi seseorang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.	<ol> <li>Kebutuhan fisiologis</li> <li>Kebutuhan rasa Aman</li> <li>Kebutihan untuk         <ul> <li>Disukai</li> </ul> </li> <li>Kebutuhan harga Diri</li> <li>Kebutuhan         <ul> <li>pengembangan diri</li> </ul> </li> </ol>	Likert
3	Disiplin Kerja (X3)	Displin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosbesarial yang berlaku.	<ol> <li>Tujuan dan Kemampuan</li> <li>Teladan Pimpinan</li> <li>Balas Jasa</li> <li>Keadilan</li> <li>Pengawasan Melekat</li> </ol>	Likert

## 3.2.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2012: 39) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3.3 Operasional Variabel *Dependent* (Terikat)

No	Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Skala
No 1	Variabel Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan suatu proses pengukuran hasil kinerja pegawai yang dilakukan oleh atasan yang berwenang dalam periode	<ol> <li>Kuantitas kerja.</li> <li>Kualitas kerja.</li> <li>Kehandalan</li> <li>Inisiatif.</li> </ol>	Skala Likert
		tertentu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan		

### 3.3 Populasi Dan Sampel

## 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Sanusi, (2012: 87) populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Duta Logistik Asia sebanyak 112 karyawan

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono, (2012: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus

betul-betul representatif (mewakili). Penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan metode sampling jenuh maka seluruh karyawan yang berjumlah 112 dijadikan sampel

### 3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

## 3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 224) Teknik Pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara:

#### 1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

#### 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### 3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi obyek-obyek alam yang lain. Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikhologis.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara membagikan kuesioner atau angket yang berisi mengenai pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### 3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan/pernyataan yang berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2012 : 59).

Tabel 3.4 Skala *Likert* 

Bobot	Skala Likert
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Sanusi (2011)

#### 3.5 Metode Analisis Data

Data penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25. SPSS adalah suatu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametik maupun non- parametik dengan basis Windows dalam (Ghozali, 2013: 15). Bentuk pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu: uji analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis.

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2013: 147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral) perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

#### 3.5.2 Uji Kualitas data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2012: 42) menjelaskan definisi validitas adalah sebagai berikut: "Validity is a characteristic of measurement concerned with the extent that a test measures what the researcher actually wishes to measure".

Berdasarkan definisidiatas, maka validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi diantara masingmasing pernyataan dengan skor total. Adapun rumus dari pada korelasi pearson adalah sebagai berikut:

Rumus 3.2 Koefisiensi Korelasi Pearson Product Moment

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

**Sumber:** Wibowo (2012: 77)

Keterangan: r = Koefisien korelasi Pearson

X = Skor item pertanyaan

Y = Skor total item pertanyaan

N = Jumlah responden dalam pelaksanaan uji coba instrument

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali, (2013: 47) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dalam variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sedangkan menurut Arikunto, (2014: 221) Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas menggunakan teknik dari *Alpha Cronbach*. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliabel* atau *moment*, atau nilai r tabel dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Dalam (Wibowo, 2012: 53) menyatakan bahwa nilai yang kurang dari 0,6 dianggap reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

**Tabel 3.1 Reliabilitas** 

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

**Sumber:** Wibowo (2012: 52)

#### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik Regresi

## 3.5.3.1 Uji normalitas Data

Menurut Ghozali, (2013: 160) : ''uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal''. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut (Ghozali, 2013: 160) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan :

#### 1. Analisis grafik

53

Menurut Ghozali, (2013: 163) pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi

dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau

dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan

dengan menggunakan analisis grafik adalah:

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal

yaitu mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka model regresi

memenuhi asumsi normalitas.

Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah

garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi

normal yaitu tidak mengikuti atau mendekati bentuk lonceng, maka

model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Analisis statistik

Menurut Ghozali, (2013: 163) "uji normalitas dengan grafik dapat

menyesatkan kalau tidak hati-hati, secara visual kelihatan normal padahal secara

statistik bisa sebaliknya". Oleh sebab itu untuk menghindari kesalahan yang

mungkin terjadi, maka uji normalitas dalam penelitian ini juga akan dilakukan

dengan analisis statistik.

Menurut Ghozali, (2013: 32) untuk mendeteksi normalitas data dapat juga

dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Caranya adalah menentukan terlebih

dahulu hipotesis pengujian yaitu:

H0: Data residual terdistribusi normal, apabila sig 2-tailed  $> \alpha = 0.05$ 

Ha : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed  $< \alpha = 0.05$ 

#### 3.5.3.2 Uji Multikolonearitas

Menurut Ghozali, (2013: 105) uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Ada beberapa cara yang digunakan untuk mendeteksi multikolonieritas, akan tetapi untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas dalam model regresi dalam penelitian ini dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Ada pun pemilihan tolerance value atau variance inflation factor (VIF) dalam penelitian ini karena cara ini merupakan cara umum yang dilakukan dan dianggap lebih handal dalam mendeteksi ada-tidaknya multikolonieritas dalam model regresi serta pengujian dengan tolerance value atau variance inflation factor (VIF) lebih lengkap dalam menganalisis data.

Dasar pengambilan keputusan dengan *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF) dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.
- Jika nilai tolerance < 0,1dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

55

Menurut Ghozali, (2013: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan

kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau

tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan menurut (Wibowo, 2012: 93)

pengujian heteroskedastisitas ini dapat menggunakan uji korelasi spearman yang

absolute residualnya mengorelasikan nilai dengan variabel-variabel

independennya. Jika nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > 0.05, maka

tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sugiyono, 2012: 277) Analisis yang digunakan peneliti, bila

bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen

(kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor

dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)".

Persamaan analisis regresi linier secara umum untuk menguji hipotesis-

hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Rumus 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Sumber** : Sugiyono (2012: 277)

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

X<sub>1</sub> = Deskripsi Pekerjaan

 $X_2$  = Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

E = Variabel Pengganggu

## 3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali (2013: 97)

### 3.5.5 Hipotesis

Menurut Sanusi, (2012: 9) Pengujian hipotesis mutlak dilakukan karena kebenaran yang terkandung dalam pernyataan hipotesis masih bersifat sementara. Penelitian ini membagi uji hipotesis menjadi 2 jenis, yaitu: uji signifikan paramenter individual (uji t), dan uji signifikan simultan (uji F).

### 3.5.5.1 Uji t (Regresi Parsial)

Menurut Ghozali, (2013: 98) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *level of significant* 0.05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 3.5.5.2 Uji-F (Regresi Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013: 98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan *level* 0.05. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria berdasarkan signifikan *level* 0.05:

- Jika nilai signifikan > 0.05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti secara simultan variabel-variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara simultan variabel-variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

# 3.6.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Duta Logistik Asia

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Sepetember 2019 hingga Januari 2020. Jadwal untuk pelaksanaan kegiatan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2 Jadwal Penelitian** 

No	Kegiatan		September 2019 Minggu				Oktober 2019 Minggu			November 2019 Minggu			Desember 2019 Minggu				Januari 2020 Minggu				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul																				
2	Pengajuan surat																				
	penelitian																				
3	Pengambilan																				
	surat balasan																				
4	Penyebaran																				
	kuesioner																				
5	Pengumpulan																				
	Data																				
6	Pengolahan																				
	Data																				
7	Saran dan																				
	Kesimpulan								1											210	

Sumber: Peneliti (2019)