

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja manusia merupakan sumber daya yang paling penting diperhatikan, karena unsur ini pada prakteknya dapat mendayagunakan faktor-faktor produksi lainnya. Salah satu unsur penting dari tenaga kerja yang perlu mendapat perhatian adalah kinerja. Kinerja atau prestasi kerja merupakan ukuran seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Kinerja mempunyai manfaat yang cukup besar bagi pegawai maupun organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan prestasi akan menciptakan peluang bagi pegawai untuk mendapatkan gaji atau upah yang lebih tinggi serta penghargaan lainnya, yang berarti akan meningkatkan tingkat kesejahteraan. Peningkatan kinerja setiap individu pegawai dengan sendirinya juga akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian perusahaan harus berupaya agar pegawai selalu dapat bekerja dengan kinerja yang tinggi, dengan cara mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Untuk mengetahui tingkat kinerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara maka atasan melakukan penilaian terhadap bawahan melalui metode *rating scale*. Adapun unsur penilaian yang digunakan adalah hasil kerja, tanggungjawab, kerjasama, dan disiplin kerja. Skala yang digunakan perusahaan terbagi atas 4 kategori, yaitu:

1. Kategori kurang, dengan skala nilai lebih kecil dari 56.
2. Kategori cukup, dengan skala nilai antara 56 – 70.

3. Kategori baik, dengan skala nilai antara 71 – 85.
4. Kategori amat baik, dengan skala nilai antara 86 – 100.

Penilaian kurang berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan yang tergolong kurang, sehingga perlu diberi pengarahan ataupun pelatihan untuk tetap dapat dipertahankan dalam bidang kerjanya. Penilaian cukup berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan hanya sekedar cukup memenuhi persyaratan untuk tetap dipertahankan pada bidang kerja yang ditanganinya. Penilaian baik berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan lebih baik sehingga perlu dipertahankan dan diberi penghargaan yang pantas diterima sesuai dengan kelebihan yang dimiliki. Penilaian kinerja oleh pimpinan harus objektif dan tidak melibatkan emosional (*halo effect*) yaitu penilaian pribadi kepada pegawainya. Nilai kinerja cenderung menurun seperti terlihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1. Nilai Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara Tahun 2010 - 2015

Tahun	Kinerja	
	Nilai Prestasi	Kategori Penilaian
2010	82.26	Baik
2011	84.65	Baik
2012	68.21	Cukup
2013	65.36	Cukup
2014	67.28	Cukup
2015	64.58	Cukup
Rata-rata	72.06	Cukup

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2010 dan 2011 kinerja pegawai masih tergolong 'baik' tetapi pada tahun 2012, 2013, 2014, dan 2015 kinerja menjadi tergolong 'cukup'.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Indikator

utama kinerja pegawai adalah kualitas hasil kerja dan kecepatan penyelesaian pekerjaan. Hasil wawancara dengan kepala tenaga administrasi, kinerja pegawai khususnya dari hasil kerja cenderung tidak sesuai dengan standar waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan. Para pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, sehingga penanganan pekerjaan menjadi lambat, dan banyak pekerjaan yang tertunda belum ditangani. Hal ini disebabkan pegawai kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaannya karena terjadinya ketidaksesuaian penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan sehingga semangat kerja menurun.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun faktor utama yang perlu mendapat perhatian adalah: **kemampuan kerja, motivasi, dan disiplin**. Ketiga faktor tersebut sulit dipisahkan dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi.

Kemampuan kerja merupakan kualifikasi individu dengan indikator pendidikan, pengalaman kerja, umur, dan jenis kelamin. Pendidikan dan pengalaman termasuk unsur utama yang membentuk kemampuan kerja individu, sekaligus menjadi variabel yang lazim digunakan dalam pengelolaan tenaga kerja. Salah satu indikator kemampuan kerja adalah pengalaman kerja, dimana semakin tinggi pengalaman kerja (semakin senior) maka kemampuannya memahami teknis pelaksanaan pekerjaan semakin tinggi dan juga semakin mampu mengatasi berbagai kesulitan atau masalah yang timbul dalam pelaksanaan pekerjaan. Tetapi terdapat masalah dimana kesempatan berkarir yang disediakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara lebih diprioritas untuk pegawai yang berpengalaman atau senioritas.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya. Motivasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pegawai meningkatkan karir pada perusahaan melalui kinerja. Motivasi tersebut diciptakan dengan memberikan imbalan yang diterima dalam bentuk gaji, tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya, penghargaan, kompensasi dan pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan. Imbalan material yang layak atas beban kerja pada suatu posisi akan mendorong pegawai menempati posisi tersebut. Pegawai akan lebih memilih untuk menempati posisi yang lebih tinggi agar memperoleh imbalan yang lebih layak diterimanya. Tetapi pegawai juga akan lebih cenderung memilih posisi yang lebih rendah dengan imbalan material lebih tinggi pada perusahaan lain dibanding posisi yang lebih tinggi tetapi imbalan material lebih rendah pada perusahaan ditempatnya bekerja sebelumnya. Imbalan non material seperti penghargaan dan kompensasi tidak langsung dalam bentuk pengembangan kemampuan juga akan mendorong pegawai untuk berprestasi dan berkarir. Berdasarkan survey pendahuluan diketahui bahwa para pegawai kurang bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan karena kurangnya motivasi finansial berupa imbalan yang diterima dalam bentuk gaji masih belum sesuai dengan beban kerja.

Disiplin diartikan sebagai sikap mental untuk mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Tingkat disiplin dapat dilihat dari tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Disiplin kerja pegawai menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika para pegawai sering tidak

hadir atau terlambat masuk kerja, maka dapat dipastikan proses pelaksanaan pekerjaan akan terganggu dan berakibat pada rendahnya kinerja. Kenyataan tersebut dilihat dari adanya peningkatan jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara yang terlambat masuk kerja serta meningkatnya absensi pegawai, seperti terlihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara Daftar Persentase Absensi Ketidakhadiran dan Keterlambatan Pegawai Tahun 2016

Tahun 2016	Jumlah pegawai	Rata-rata jumlah pegawai yang hadir	Persentase pegawai yang hadir (%)	Rata-rata jumlah pegawai yang tidak hadir	Persentase pegawai yang tidak hadir (%)
Januari	231	216	93,51	15	6,49
Februari	231	220	95,24	11	4,76
Maret	231	221	95,67	10	4,33
April	231	219	94,81	12	5,19
Mei	231	218	94,37	13	5,63
Juni	231	217	93,94	14	6,06
Juli	231	214	92,64	17	7,36
Agustus	231	222	96,10	9	3,90
September	231	218	94,37	13	5,63
Oktober	231	216	93,51	15	6,49
November	231	221	95,67	10	4,33
Desember	231	215	93,07	16	6,93

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara

Tabel 1.2 menunjukkan perubahan dan perkembangan kehadiran pegawai (lima hari kerja dalam seminggu) setiap bulannya dari bulan Januari sampai Desember pada tahun 2016, yang mana persentase kehadiran rata-rata tiap bulan masih kurang dari 93 %. Persentase pegawai yang hadir paling rendah ditemukan pada bulan Juli yaitu mencapai 92,04 %, kemudian diikuti pada bulan Januari, Oktober dan Desember masing-masing 93,51 %, 93,51 % dan 93, 07 %. Dengan

demikian persentase pegawai yang tidak hadir pada bulan-bulan tersebut adalah 7,36 % pada bulan Juli, 6,49 % pada bulan Januari, 6,49 % pada Oktober dan 6,93 % pada bulan Desember. Sedangkan persentase pegawai yang tidak hadir pada bulan Februari, Maret, April, Mei, Juni, Agustus, September dan November masih di bawah 6 %. Hal ini mengindikasikan terjadi naik turunnya semangat kerja pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai khususnya dari hasil kerja cenderung tidak sesuai dengan standar waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan dan kurangnya usaha mengatasi masalah.
2. Kesempatan berkarir yang disediakan perusahaan kurang dimanfaatkan oleh pegawai karena adanya anggapan bahwa orang yang berpengalaman atau senioritas yang selalu dipromosikan untuk pengembangan karir.
3. Para pegawai kurang bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan karena kurangnya motivasi finansial berupa imbalan yang diterima dalam bentuk gaji masih belum sesuai dengan beban kerja.
4. Adanya peningkatan jumlah pegawai yang terlambat masuk kerja dan yang tidak hadir tanpa keterangan.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah di lakukan agar pembahas menjadi fokus sesuai permasalahan yang dihadapi. Masalah yang di bahas yaitu :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.
2. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.
4. Bagaiman pengaruh Motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: Apakah motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara ?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk melakukan perbaikan khususnya meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai acuan atau referensi guna melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN HIPOTESIS

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan adanya pemenuhan hidup dari tenaga kerja tersebut. Motivasi kegairahan kerja sebenarnya ditentukan oleh faktor keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia dalam menghadapi situasi di luar dirinya yang menantang atau merangsang. Begitu pula kondisi lingkungan yang merangsang dan apa yang menjadi harapan seseorang. Manusia itu terdorong untuk berbuat atau melakukan sesuatu kegiatan karena ingin mewujudkan sesuatu atau tujuan yang diharapkannya.

Organisasi sebagai wadah maupun proses tidak terlepas dari peranan pimpinan. Dalam hal ini pimpinan bertanggung jawab atas pencapaian sasaran dan tujuan. Dapat dipahami bahwa seseorang pimpinan bukan saja bekerja tetapi dia juga memberi perintah, mempengaruhi dan menggerakkan bawahan yang dipimpinya.

Salah satu tantangan berat yang dihadapi seorang pimpinan adalah bagaimana menggerakkan bawahan agar tetap giat bekerja. Untuk itu dia harus memahami dan melaksanakan motivasi yang merupakan salah satu fungsi dari

manajemen personalia. Motivasi merupakan tantangan berat karena yang menjadi objek adalah manusia yang mempunyai martabat paling tinggi. Disamping itu sifat serta sikapnya berlainan, latar belakang keinginan dan kebutuhan berlainan pula, dan mempunyai ciri-ciri tersendiri yang relatif kompleks.

Secara etimologi kata “motivasi” berasal dari kata motif. Gerungan memberi arti motif itu sebagai berikut: **“Motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan, atau dorongan-dorongan dalam dirinya manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu”**.¹⁾ Sedangkan Kartono memberi pengertian motivasi, yaitu **“Motivasi bekerja tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja, akan tetapi juga berwujud penghargaan (*respect*) dari lingkungan, prestasi, status social yang merupakan ganjaran sosial yang bersifat immaterial”**.²⁾

Pengertian motivasi menurut Mathis dan Jackson adalah: **“Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”**.³⁾

Definisi yang telah dikemukakan di atas pada hakekatnya adalah sama, sebab semuanya mengandung unsur dorongan dan keinginan, maksud dan tujuan serta ditunjukkan dengan tingkah laku tertentu.

¹⁾ W.A. Gerungan, **Psychology Sosial**, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Bandung: Eresco, 2007, hal. 140.

²⁾ Kartini Kartono, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Cetakan Keempat, Jakarta: Rajawali, 2006, hal. 135.

³⁾ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alih Bahasa: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Jakarta: Salemba Empat, 2008, hal. 17.

2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Ranupandojo dan Husnan, secara garis besar motivasi dapat dibagi atas dua jenis, yaitu: “motivasi positif dan motivasi negatif”.⁴⁾

a. Motivasi positif

Motivasi positif adalah suatu proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan penghargaan.

Menurut Ranupandojo dan Husnan, ada banyak faktor yang dapat dianggap sebagai motivasi positif. Berikut ini ada beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan sebagai alat motivasi, yaitu:

- 1). **Penghargaan para pegawai senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.**
Berdiam diri saja tidak cukup, terutama pekerjaan yang diselesaikan dengan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek mendapat teguran. Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan akan menyenangkan karyawan tersebut. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan, hadiah, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, pemberian latihan dan sebagainya.
- 2). **Informasi**
Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan. Hal ini diabaikan para manajer dalam praktek sehari-hari. Para manajer cenderung berfikir hanya imbalan atau upah yang pantas diberikan kepada karyawan. Pemberian informasi yang akan sangat berguna untuk menghindari adanya gossip, desas-desus dan sebagainya.
- 3). **Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.**
Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seseorang secara asal saja. Para karyawan bila merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak.
- 4). **Persaingan**
Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Sikap dasar ini bisa dimanfaatkan oleh pimpinan dengan memberikan

⁴⁾ Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Husnan, **Manajemen Personalia**, Edisi Ketiga, Cetakan Kedelapanbelas, Yogyakarta: BPFE, 2005, hal. 204.

rangsangan (motivasi) persaingan yang sehat dalam menjalankan pekerjaan.

5). Partisipasi

Partisipasi artinya mengikutsertakan pihak lain. Seorang pimpinan dalam melaksanakan tugasnya akan lebih berhasil bila pimpinan mampu meningkatkan partisipasi karyawan. Berarti bawahan diikutsertakan dalam pembuatan perencanaan dan pengambilan keputusan. Dalam hal ini bawahan akan merasa dihargai dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta rasa tanggung jawab dapat ditingkatkan.

6). Kebanggaan

Penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, apabila pekerjaan tersebut sudah disepakati bersama.

7). Uang

Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.⁵⁾

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif ialah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang dilakukan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Motivasi negatif diperlukan agar pegawai berusaha untuk menghindarinya. Dengan demikian menimbulkan dorongan dalam dirinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya agar terhindar dari ancaman hukuman. Tetapi hendaknya pemberian motivasi negatif itu harus wajar dan tepat.

Jenis motivasi yang negatif adalah berupa teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang

⁵⁾ **Ibid**, hal. 205.

paling lunak. Apabila teguran yang berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.

Ada bermacam-macam tindakan hukuman antara lain:

- a. **Dihilangkan sebagian haknya**
- b. **Didenda**
- c. **Schorsing**
- d. **Demotion (penurunan pangkat)**
- e. **Dipecat.**⁶⁾

Sampai berapa jauh penggunaan motivasi positif dan motivasi negatif diterapkan dan kepada siapa serta kapan penggunaannya yang paling tepat ? Tidak ada peraturan yang definitif tentang hal itu. Jadi disinilah seni dari manajemen diterapkan. Sebab keseimbangan penerapan kedua jenis motivasi ini sifatnya adalah subjektif.

Tetapi secara umum dapat digambarkan bahwa pegawai yang memiliki skill atau tingkat pendidikan yang tinggi, tidak akan efektif bila didorong motivasi negatif. Sebab pada umumnya mereka tidak suka bekerja pada perusahaan yang penuh ancaman dan hukuman. Mereka akan lebih suka bekerja pada perusahaan yang lebih bersifat persuasif atau lebih suka pada motivasi positif.

Sebaliknya kepada pegawai yang kurang mempunyai skill atau tingkat pendidikannya rendah motivasi positif harus diimbangi dengan motivasi negatif. Secara psikologis pegawai yang termasuk golongan ini, kurang mempunyai kesadaran di dalam melaksanakan instruksi atasannya bila tidak disertai dengan ancaman hukuman ketika ia tidak melaksanakannya.

⁶⁾ **Ibid**, hal. 206.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki skill atau tingkat pendidikan yang tinggi, penekanan pemberian motivasinya adalah dititik-beratkan pada motivasi positif. Sedangkan bagi pegawai yang kurang memiliki skill atau pendidikan yang tinggi, pemberian motivasi negatif masih perlu ditekankan untuk mengimbangi motivasi positif yang diberikan.

3. Indikator Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson yang menjadi pokok-pokok motivasi dan digunakan sebagai indikator dari motivasi sebagai berikut:

- 1. Imbalan yang diterima dalam bentuk gaji**
Gaji jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan. Meskipun demikian sebenarnya karyawan bisa dimotivasi dengan alat motivasi yang lain.
- 2. Partisipasi**
Melibatkan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan merupakan bentuk motivasi berupa pengakuan atas pentingnya peranan karyawan pada perusahaan.
- 3. Kompensasi peningkatan kemampuan**
Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi peningkatan kemampuan diberikan dengan menyediakan kesempatan kepada karyawan mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
- 4. Persaingan yang sehat**
Persaingan sehat antara karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk berprestasi penting agar karyawan merasa mempunyai kesempatan yang sama untuk berkarir.
- 5. Pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan karyawan**
Karyawan yang melakukan kesalahan dalam tugasnya akan mendapat teguran dan hukuman. Teguran disini termasuk juga peringatan yang diberikan oleh atasan. Teguran dari atasan menurut cara penyampaiannya dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu teguran secara lisan dan teguran tertulis. Teguran ini adalah bentuk motivasi negatif yang paling lunak. Apabila teguran yang

berkali-kali tidak juga merubah keadaan, maka tindakan berikutnya ialah dengan menjatuhkan hukuman.⁷⁾

Dengan demikian indikator tersebut dapat dijadikan ukuran apakah seorang pegawai sudah memperoleh imbalan gaji yang memuaskan, ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan, mendapatkan kompensasi, adanya persaingan yang sehat diantara pegawai dan akan menerima teguran dan hukuman jika melakukan kesalahan.

2.1.2. Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan bahwa **“Kemampuan kerja adalah total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa dipertanggungjawabkan”.**⁸⁾ Selanjutnya menurut Manullang bahwa **“Kemampuan merupakan kualifikasi individu”.**⁹⁾

Kecakapan merupakan kumpulan pengetahuan (tanpa memperhatikan cara mendapatkannya) yang diperlukan untuk memenuhi hal-hal berikut:

1. Kemampuan dalam pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus, dan disiplin ilmu pengetahuan.
2. Kemampuan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen. Kecakapan di bidang ini bisa digunakan untuk pekerjaan konsultasi atau pekerjaan pelaksanaan. Kecakapan ini mengombinasikan elemen-elemen dari perencanaan, pengorganisasian,

¹¹⁾ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, **Op.Cit**, hal. 19.

⁸⁾ Malayu S.P. Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, Jakarta: Bumi Aksara, 2007, hal. 193.

pengaturan (*directing*), penilaian (*evaluating*), dan pembauran (*innovating*).

3. Kemampuan dalam memberikan motivasi secara langsung.

Kemampuan mempunyai ukuran lebar dan dalam. Jadi suatu pekerjaan bisa memerlukan banyak pengetahuan tetapi serba sedikit, atau sedikit pengetahuan tapi secara mendalam. Total kemampuan adalah jumlah dari lebar dan dalam. Konsep ini sangat praktis dalam memberikan perbandingan dan penilaian terhadap bobot dari total kecakapan dalam berbagai pekerjaan, dalam hal berapa banyak pengetahuannya dan sampai berapa dalam setiap pengetahuannya.

Kesulitan mengukur kemampuan adalah menentukan tolok ukur kecakapan. Apakah nilai ijazah dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk mengukur kemampuan seseorang sedangkan nilai ijazah hanya mencerminkan kecerdasan seseorang pada saat ujian saja. Belum tentu orang yang nilai ijazahnya tinggi akan lebih mampu dalam praktek.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampaun Kerja

Menurut Manullang, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja kemampuan kerja, yaitu:

- a. Keahlian
- b. Pengalaman
- c. Umur
- d. Pendidikan
- e. Keadaan fisik
- f. Bakat
- g. Karakter.¹⁰⁾

⁹⁾ M. Manullang, **Dasar-dasar Manajemen**, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: University Press, 2008, hal. 53.

¹⁰⁾ **Loc.Cit.**

a. Keahlian

Keahlian dapat digolongkan ke dalam tiga jenis, yaitu: *technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill*. *Technical skill* merupakan jenis keahlian yang utama harus dimiliki oleh seorang pegawai pelaksana, *human skill* merupakan keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memimpin beberapa orang bawahan, *conceptual skill* merupakan jenis keahlian yang harus dimiliki oleh mereka yang akan memangku pucuk pimpinan.

b. Pengalaman

Pengalaman dalam merujuk pada apa yang dilakukan oleh calon karyawan selama masa kerjanya. Semakin tinggi pengalaman kerja maka akan semakin mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

c. Umur

Umur merupakan ukuran kemampuan fisik, dimana semakin tua usia karyawan maka akan semakin lemah kemampuannya. Namun faktor usia lebih diutamakan pada pekerja yang menangani kegiatan lapangan.

d. Pendidikan

Pendidikan sering digandengkan dengan latihan, yang umumnya dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dari pelamar. Dengan demikian, pendidikan tinggi sering menjadi salah satu kualifikasi penting karyawan.

e. Keadaan fisik

Keadaan fisik merujuk pada tingkat kesehatan seseorang. Untuk jabatan tertentu, keadaan fisik seseorang harus mendapat perhatian. Keadaan fisik yang sangat mempengaruhi kemampuan terutama adalah kemampuan indra serta tenaga.

f. **Bakat**

Bakat memainkan peranan penting dalam menentukan kemampuan. Terdapat dua jenis bakat, yaitu bakat yang tersembunyi dan bakat yang nyata. Bakat tersembunyi adalah kemampuan yang masih merupakan benih yang belum dikembangkan. Sedangkan bakat nyata adalah jenis kemampuan yang sudah dikembangkan.

g. **Karakter**

Karakter merujuk pada ciri dasar yang dimiliki oleh seseorang yang akan mempengaruhi kemampuan kerjanya. Namun demikian karakter dapat diperbaiki melalui pendidikan atau pelatihan.

3. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Manullang adapun indikator dari kemampuan kerja sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan sering digandengkan dengan latihan, yang umumnya dianggap dapat menunjukkan kesanggupan dari pelamar. Dengan demikian, pendidikan tinggi sering menjadi salah satu kualifikasi penting karyawan.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman dalam merujuk pada apa yang dilakukan oleh karyawan selama masa kerjanya. Semakin tinggi pengalaman kerja maka akan semakin mudah menyesuaikan diri dengan pekerjaan.

3. Umur

Umur merupakan ukuran kemampuan fisik, dimana semakin tua usia karyawan maka akan semakin lemah kemampuan fisiknya. Namun faktor usia lebih diutamakan pada pekerja yang menangani kegiatan lapangan.

4. Jenis kelamin

Jenis kelamin cenderung menjadi perbedaan penempatan seorang karyawan pada bagian unit organisasi. Semakin banyak dibutuhkan tenaga dengan mengandalkan tenaga fisik maka jenis

kelamin laki-laki lebih banyak menduduki tempat pekerjaan tersebut.¹¹⁾

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pada umumnya orang mendengar perkataan disiplin kerja, mereka cenderung mendefinsikannya dalam pengertian yang sempit atau bersifat menghukum. Padahal disiplin itu mempunyai arti yang lebih luar dari pada hukuman.

Menurut Siagian bahwa:

“Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”¹²⁾.

Jadi disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan perusahaan, baik lisan dan ataupun tulisan. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah semata-mata untuk menghukum para pegawai, melainkan sebagai titik tolak untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila diikuti dan

¹¹⁾ **Ibid**, hal. 54.

¹²⁾ Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kesembilanbelas, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, hal. 305.

dipatuhi dengan baik akan memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan.

Menurut Hasibuan **“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”**¹³⁾. Dari definisi ini terdapat dua kata yang perlu dipahami yaitu kesadaran dan kesediaan. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan atau sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan peraturan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Dari rumusan ini dinyatakan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan kepatuhan dan ketaatan seseorang pegawai terhadap segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Walaupun disiplin adalah suatu bentuk hukuman, tetapi si pelaksana disiplin tidak selalu memandang disiplin itu sebagai sesuatu yang tidak disukai, karena kadangkala disiplin itu membuat seseorang lebih menghayati pekerjaannya dibanding dengan yang lain.

Adanya sanksi atau hukuman terhadap pegawai yang melanggar peraturan di perusahaan bukanlah merupakan tujuan perusahaan, tetapi peraturan yang dibuat merupakan suatu usaha dalam menegakkan disiplin kerja menuju peningkatan prestasi kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja. Walaupun demikian perusahaan perlu mendesain program pendisiplinan pegawai melalui beberapa tindakan baik positif maupun negatif. Yang positif adalah dengan memberikan nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang. Sedangkan cara yang negatif antara lain dengan teguran lisan, teguran tertulis, hilangnya hak-hak istimewa, denda, pemberhentian sementara, penurunan pangkat dan pemecatan. Urutan tindakan pendisiplinan ini disusun berdasarkan tingkat

kekerasannya. Dalam kenyataan, tindakan pemecatan sering menimbulkan perselisihan.

2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Siagian bahwa **”Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif”¹⁴⁾**.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok disiplin preventif adalah mendorong disiplin diri di antara para karyawan, sehingga karyawan menjaga disiplin kerja bukan semata-mata dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggungjawab untuk menciptakan suatu disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami oleh para karyawan. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar yang harus dicapai mereka cenderung menjadi salah arah. Selain itu manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif bukan secara negatif, seperti “Utamakan Keselamatan” bukan “Jangan Ceroboh”. Para karyawan biasanya perlu mengetahui alasan-alasan yang melatarbelakangi suatu standar agar mereka dapat memahaminya.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menagani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan disiplin korektif sering berupa

¹³⁾ Malayu S.P. Hasibuan, **Op.Cit**, hal. 193.

¹⁴⁾ Sondang P. Siagian, **Op.Cit.**, hal. 305.

hukuman dan sering disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), seperti pemberian peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki perbuatan dimasa yang akan datang bukan untuk menghukum perbuatan di masa lalu. Bila pendisiplinan menggunakan pendekatan negatif akan menimbulkan pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, dan ketakutan pada penyelia. Sasaran tindakan pendisiplinan secara ringkas adalah untuk : memperbaiki pelanggaran, menghalangi karyawan lain melakukan tindakan yang sama, untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Pemecatan merupakan bentuk pendisiplinan yang terakhir. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan itu tidak realistik. Karena bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batasan kemampuan untuk mempertahankan karyawan yang tidak memiliki kinerja yang tidak baik.

Menurut Riani bahwa:

”Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja”¹⁵⁾.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan bahwa indikator dari kedisiplinan adalah sebagai berikut:

”1. Tujuan dan Kemampuan

¹⁵⁾ Asri Laksmi Riani, **Budaya Organisasi**, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011, hal.98.

2. **Teladan Pimpinan**
3. **Balas Jasa**
4. **Keadilan**
5. **Pengawasan Melekat**
6. **Sanksi Hukuman**
7. **Ketegasan, dan**
8. **Hubungan Kemanusiaan**¹⁶⁾.

1. Tujuan dan kemampuan

Pekerjaan di dalam suatu organisasi mempunyai tujuan yang jelas, yang telah direncanakan untuk dilaksanakan oleh pegawai. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar dapat bekerja dengan disiplin dan bersungguh-sungguh. Apabila pekerjaan itu diluar kemampuan pegawai, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

2. Teladan pemimpin

Pimpinan merupakan teladan dan panutan bagi para bawahannya, sehingga teladan pemimpin menentukan disiplin dari pegawainya. Karena pemimpin harus memberi contoh yang baik agar dapat diteladani oleh bawahannya yaitu melalui kejujuran, keadilan, kedisiplinan, adanya kesesuaian kata dengan perbuatannya.

3. Balas jasa

Gaji yang merupakan balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan pegawai mempengaruhi disiplin pegawai. Balas jasa harus disesuaikan dengan beban kerja yang dikenakan kepada pegawai, karena pegawai dapat menjadi tidak disiplin apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan disebabkan tidak sesuainya balas jasa dengan beban kerja yang diberikan kepadanya.

4. Keadilan

¹⁶⁾ Malayu S.P. Hasibuan, **Op.Cit.**, hal. 194.

Ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting meminta agar diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan demikian keadilan merupakan dasar terciptanya disiplin dilingkungan perusahaan. Dalam hal ini pimpinan adil dan bijaksana dalam memberikan balas jasa atau hukuman.

5. Pengawasan melekat

Pegawai dapat menjadi disiplin karena pimpinan ikut mengawasi jalannya roda perusahaan. Pimpinan melakukan pengawasan dalam hal perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya, sehingga pegawai merasa pimpinan selalu memperhatikan mereka.

6. Sanksi hukuman

Pegawai yang melakukan pelanggaran akan diberikan sanksi hukum, sehingga pegawai akan merasa takut dalam melakukan pelanggaran peraturan organisasi. Berat/ringannya sanksi hukam yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, sehingga sanksi hukum yang diberikan harus disesuaikan berdasarkan pertimbangan yang logis.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indiscipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi memotivasi kedisiplinan yang baik. Hubungan yang harmonis antara pegawai menciptakan kerjasama

didalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prestasi kerja meningkat, karena pegawai akan disiplin dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaannya.

2.1.4. Kinerja

Bagi orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia pada umumnya sependapat bahwa prestasi kerja pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses karyawan. Pentingnya prestasi kerja yang rasional dan objektif meliputi paling sedikit dua kepentingan yaitu: kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Menurut Suprianto:

“Kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang karyawan pada suatu periode tertentu. Bagi karyawan prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan prestasi kerja tersebut. Sedangkan bagi organisasi prestasi kerja pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan seperti identifikasi program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan promosi”.¹⁷⁾

Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan karyawan yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan prestasi dibidang yang digelutinya merupakan umpan balik untuk perusahaan dalam proses pengambilan keputusan baik untuk program pendidikan, penarikan dan penempatan karyawan.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson **“Kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”.**¹⁸⁾

¹⁷⁾ J. Suprianto, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima, Jakarta: Erlangga, 2010, hal. 12.

Menurut John Adair **“Kinerja adalah perasaan yang membawa seseorang pada kesuksesan, penyelesaian pekerjaan, pemecahan masalah dan keberhasilan yang ada”**.¹⁹⁾

Jadi berdasarkan definisi diatas, dapat kita ambil kesimpulan bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil dari suatu pelaksanaan pekerjaan, pemecahan masalah pada suatu periode yang dapat menimbulkan perasaan. Dalam menjamin keberhasilan usaha serta peningkatan prestasi kerja, para pimpinan perusahaan perlu memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1. Tingkat pendidikan**
- 2. Keterampilan**
- 3. Disiplin**
- 4. Motivasi**
- 5. Gizi dan kesehatan**
- 6. Tingkat penghasilan**
- 7. Jaminan sosial**
- 8. Lingkungan dan iklim kerja**
- 9. Hubungan industrial**
- 10. Tehnologi.**
- 11. Sarana produksi**
- 12. Manajemen**
- 13. Kesempatan berprestasi.”²⁰⁾**

1. Tingkat pendidikan

Faktor pendidikan merupakan faktor yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja. Oleh karena tingkat pengetahuan dan tingkat kecerdasan seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan. Semakin tinggi pendidikan seorang pegawai semakin besar kemungkinan untuk dapat meningkatkan ke jenjang yang lebih baik, dimana sebagian besar perusahaan

¹⁸⁾ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alih Bahasa: Jimmy Salibi dan Bayu Prawira, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga, Jakarta: Salemba Empat, 2009, hal. 82.

¹⁹⁾ John Adair, **Kepemimpinan yang Efektif**, Cetakan Kelima, Semarang: Dahara Prize, 2009, hal. 64.

²⁰⁾ T. Hani Handoko, **Manajemen**, Edisi Ketigabelas, Cetakan Pertama, Yogyakarta: BPFE, 2010, hal. 135.

memprioritaskan promosi bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi dalam pekerjaannya.

2. Keterampilan

Faktor keterampilan juga mempunyai pengaruh besar untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki karyawan maka produktivitas kerjanya akan semakin meningkat. Keterampilan yang harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mencakup keterampilan teknis dan keterampilan sosial. Keterampilan teknis berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk mempergunakan materi dan alat-alat teknik, sedangkan keterampilan sosial maksudnya ialah keterampilan yang dimiliki karyawan agar bisa menuntut karyawan-karyawan yang dibawah dan menciptakan iklim kerja yang baik.

3. Disiplin

Disiplin mempunyai hubungan erat dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan, apabila karyawan mempunyai disiplin yang tinggi maka hasil kerja karyawan akan lebih baik, demikian sebaliknya.

Disiplin untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

4. Motivasi

Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih bersemangat dan lebih aktif. Rangsangan atau dorongan dapat berupa upaya yang sangat sesuai

agar karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, fasilitas-fasilitas, tunjangan dan lain sebagainya, sehingga para karyawan akan merasa aman dan tenang di dalam melaksanakan pekerjaannya dan produktivitas kerja juga akan meningkat.

5. Gizi dan kesehatan

Usaha untuk mempertahankan kesehatan dari para karyawan menjadi salah satu tugas pimpinan perusahaan. Disamping itu perlu diperhatikan gizi setiap karyawan, dimana hal ini besar pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Lebih jauh, kesehatan fisik maupun mental karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingginya tingkat absensi serta rendahnya tingkat produktivitas. Perusahaan akan sia-sia menjalankan program latihan untuk mendapatkan karyawan yang cakap dan terampil, namun karyawan tersebut tidak dapat bekerja dengan baik karena faktor kesehatan yang tidak menguntungkan.

Untuk mendapatkan keberhasilan, program-program kesehatan yang perlu diterapkan menurut Handoko adalah:

- 1). Program kesehatan fisik**
 - a. Pemeriksaan kesehatan pada waktu karyawan pertama kali diterima bekerja**
 - b. Pemeriksaan keseluruhan para karyawan kunci (*key personal*) secara periodik.**
 - c. Pemeriksaan kesehatan secara sukarela untuk semua karyawan secara periodik.**
 - d. Tersedianya peralatan dan staff medis yang cukup.**
 - e. Pemberian perhatian yang sistematis dan preventif terhadap masalah kesehatan industri.**
 - f. Pemeriksaan yang sistematis dan periodik terhadap persyaratan-persyaratan sanitasi yang baik.**
- 2). Program kesehatan mental**
 - a. Tersedianya *psychiatrist* untuk konsultasi.**
 - b. Kerjasama dengan *psychiatrist* di luar perusahaan.**
 - c. Mendidik para karyawan perusahaan tentang arti pentingnya kesehatan mental.**

d. Mengembangkan dan memelihara program-program human relation yang baik.²¹⁾

6. Tingkat penghasilan

Tingkat penghasilan yang rendah akan mengakibatkan karyawan malas bekerja karena kurangnya gairah. Kemalasan akan mengakibatkan hasil kerja menjadi kurang teliti dan timbul akibat negatif barang-barang yang diproduksi akan banyak yang rusak. Jika perusahaan tersebut bergerak di bidang usaha jasa, maka pelayanan terhadap para langganan menjadi kurang memuaskan. Hal ini akan mengakibatkan turunnya produktivitas tenaga kerja karyawan dan akhirnya mengakibatkan kemunduran perusahaan.

Masalah tingkat penghasilan harus benar-benar diperhatikan, terutama yang mempunyai keahlian khusus. Namun hal ini tidak berarti semua perlu mendapat perhatian. Jadi setiap perusahaan hendaknya memberikan tingkat penghasilan yang cukup kepada karyawannya. Arti yang cukup disini adalah jumlah yang dapat dibayar sesuai dengan kemampuan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan melalui tingkat penghasilan tersebut perusahaan akan mampu meningkatkan produktivitas.

7. Jaminan sosial

Keinginan seseorang untuk bekerja di dalam suatu perusahaan selain untuk mencapai prestasi kerja yang baik, juga mengharapkan adanya jaminan sosial yang baik dari perusahaan tersebut. Jaminan sosial itu dapat berupa gaji atau upah, tunjangan-tunjangan, baik tunjangan cuti, tunjangan perawatan dan lain-lainnya serta fasilitas seperti transportasi, perumahan, kafeteria, rekreasi dan

²¹⁾ **Ibid**, hal. 138.

sebagainya. Apabila jaminan sosial ini terpenuhi maka mereka akan tenang dan bersemangan bekerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

8. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kegairan kerja karyawan tidak terlepas dari pada lingkungan kerja yang baik serta aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari pada perusahaan. Menurut Sedarmayanti

“banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yang sangat erat hubungannya dengan faktor lingkungan kerja yaitu:

- a. Pewarnaan**
- b. Kebersihan**
- c. Pertukaran udara**
- d. Penerangan**
- e. Musik**
- f. Keamanan**
- g. Kebisingan”.**²²

Oleh sebab itu masalah lingkungan kerja ini harus benar-benar diperhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan. Karena secara tidak langsung ia dapat menjadi penentu bagi keberhasilan usaha.

9. Hubungan industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hubungan ini pimpinan harus bersikap adil dan dapat menjalin kerjasama yang lebih serasi antara karyawan dengan pengusaha. Masing-masing pihak perlu meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki dan keberanian mawas diri dalam mempertahankan kelangsungan

²² Sedarmayanti, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, Edisi Kelimabelas Mandar Baru, Bandung, 2007, hal 21.

perusahaan. Terwujudnya hubungan industrial yang selaras, aman dan dinamis akan meningkatkan produksi dan produktivitas tenaga kerja.

10. Teknologi

Di dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, faktor teknologi juga memegang peranan penting. Penggunaan teknologi dan peralatan-peralatan yang serba modern dapat menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Jadi semakin tinggi teknologi yang digunakan pada suatu perusahaan, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

11. Sarana produksi

Sarana produksi merupakan faktor yang diperlukan di dalam proses produksi dan sangat membantu kelancaran jalannya perusahaan, baik untuk menghasilkan output perusahaan maupun meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sarana produksi itu antara lain alat-alat pengangkutan hasil produksi dan bahan baku, pembangkit tenaga listrik, dan lain sebagainya. Dengan demikian sarana produksi sangat mendukung proses produksi dan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

12. Manajemen

Dalam setiap kegiatan usaha, maka untuk menentukan penggunaan sumber daya yang satu dengan yang lain dan mengkoordinasikan pekerjaan setiap orang dalam organisasi untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya adalah pekerjaan manajemen. Jika manajemen gagal, maka perusahaan akhirnya akan mengalami kegagalan. Jadi kedudukan manajemen sangat penting di dalam hal peningkatan produktivitas kerja.

13. Kesempatan berprestasi

Dengan adanya peluang berprestasi bagi karyawan untuk mengembangkan prestasinya, dapat menimbulkan kegairahan kerja karyawan. Dengan demikian terbuka kesempatan bagi karyawan untuk meraih posisi yang lebih baik. Jika hendaknya setiap perusahaan memberikan kesempatan untuk berprestasi bagi karyawan dan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang lebih baik dan lebih sesuai.

Menurut Nitisemito “ada beberapa cara untuk meningkatkan kegairahan kerja:

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
4. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan untuk maju
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan para karyawan perlu diajak berunding
9. Pemberian insentif yang terarah
10. Fasilitas yang menyenangkan.”²³

Menurut Siagian ”unsur-unsur prestasi kerja yang menjadi indikator adalah:

- a. Melaksanakan tugas yang dibebankan kepada dirinya dengan tepat waktu
- b. Upaya memenuhi standar kualitas pekerjaan.
- c. Mampu membuat inisiatif dalam mengatasi kesulitan atau masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.
- d. Mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan.
- e. Taat segala peraturan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku di perusahaan.”²⁴

²³⁾ Alex S. Nitisemito, **Manajemen Personalia**, Cetakan Kesebelas, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010, hal. 170.

²⁴⁾ Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga Belas. Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hal. 34.

2.2. Tinjauan Empiris

Hasil penelitian Simaibang dengan judul penelitian: **”Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Universal Gloves Medan”**²⁵⁾ menunjukkan bahwa masing-masing nilai t-hitung variabel bebas kemampuan kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 3,722 dan 3,875, sedangkan nilai t-tabel 5 % adalah 2,02. Nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 5 % sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Gloves Medan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95 %.

Hasil penelitian Simatupang dengan judul penelitian: **”Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Pada PT. Multi Bintang Indonesia Cabang Medan”**²⁶⁾ diperoleh bahwa masing-masing nilai t-hitung variabel bebas disiplin kerja adalah sebesar 4,211 dan 5,236, sedangkan nilai t- 5 % adalah 2,02. Nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel 5 % sehingga diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_1 . Hipotesis yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pada PT. Multi Bintang Indonesia Cabang Medan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95 %.

2.3. Kerangka Berfikir

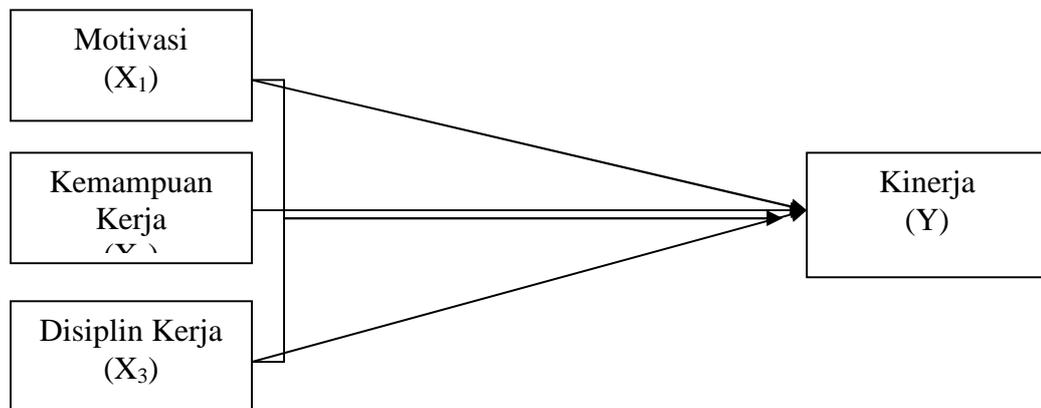
²⁵⁾ Hendra Simaibang, **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Universal Gloves Medan**, Medan: Universitas HKBP Nommensen, 2014.

²⁶⁾ Erizon Simatupang, **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Multi Bintang Indonesia Cabang Medan**, Medan: Universitas HKBP Nommensen, 2013.

Untuk mengarahkan penulisan skripsi diperlukan kerangka berfikir yang menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono bahwa **”Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”²⁷⁾**.

Berikut gambar kerangka berfikir penelitian ini, seperti terlihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir



2.4. Rumusan Hipotesis

Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Purba dan Simanjuntak menyatakan bahwa, **“Hipotesis adalah kesimpulan yang masih harus dibuktikan kebenarannya”²⁸⁾**.

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.

²⁷⁾ Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Alfabeta, 2011, hal. 88.

2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.
4. Motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.

²⁸⁾ Elvis F. Purba dan Parulian Simanjuntak, **Metode Penelitian**, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Medan: Universitas HKBP Nommensen, 2011, hal. 66.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dimana desain yang digunakan adalah:

1. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.
2. Statistik inferensial/induktif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.
3. Statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel.

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara, yaitu berjumlah 231 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan rumus **slovin** sebagai berikut:

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

Dimana : n = jumlah sampel

 N = ukuran populasi

e^2 = Tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung sampel dengan cara:

$$n = \frac{231}{1 + 231(0,1)^2}$$

$$n = 70 \text{ orang}$$

Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang pegawai.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling* dengan tujuan jawaban responden terdistribusi secara merata. *Stratified random sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan strata menurut golongan yang terdapat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara. Adapun rincian populasi dan sampel berdasarkan golongan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Distribusi Populasi Berdasarkan Golongan

Golongan	Populasi (orang)	Sampel (orang)
Golongan I	51	$51/231 \times 70 = 15$
Golongan II	58	$58/231 \times 70 = 18$
Golongan III	43	$43/231 \times 70 = 13$
Golongan IV	79	$79/231 \times 70 = 24$
Total	231	70

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara, 2017 (Data diolah)

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel.
2. Wawancara (*interview*), yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pertanyaan tidak terstruktur kepada pihak yang berhak dan berwenang menangani kepegawaian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.
3. Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh melalui data-data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Utara.

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Motivasi	keadaan dalam pribadi	1. Imbalan yang diterima	Skala

(X ₁)	seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai kegiatan guna mencapai hasil kerja yang tinggi, dengan harapan akan mendapat sejumlah imbalan atau balas jasa yang sebanding dengan hasil kerjanya	dalam bentuk gaji 2. tunjangan dan jenis penerimaan pegawai lainnya 3. Penghargaan 4. Kompensasi peningkatan kemampuan 5. pemberian hukuman atas kesalahan yang dilakukan pegawai	Likert
Kemampuan Kerja (X ₂)	total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang bisa ipertanggungjawabkan	1. Pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Umur 4. Jenis kelamin	Skala Likert
Disiplin kerja (X ₃)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Pengawasan melekat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut	1. Ketepatan waktu penyelesaian 2. Kualitas hasil kerja 3. Inisiatif mengatasi Kesulitan 4. Kerjasama 5. Loyalitas	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis (2017).

3.6. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah *Skala Likert* sebagai alat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator

tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor. Skor yang diberikan adalah:

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7. Metode Analisis

3.7.1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif merupakan metode yang dilakukan dengan cara menyusun data, mengelompokannya untuk dianalisis sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai fakta-fakta dan sifat serta hubungan fenomena yang teliti.

3.7.2. Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis linear regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh antara motivasi (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y).

Didalam menganalisis X data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS for windows*. Adapun persamaan regresinya adalah :

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

Dimana: Y = Kinerja

- a = Konstanta
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Kemampuan kerja
- X₃ = Disiplin kerja
- b₁ = Koefisien regresi motivasi
- b₂ = Koefisien regresi kemampuan kerja
- b₃ = Koefisien regresi disiplin kerja

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, **“Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti”**²⁸. Untuk menghitung validitas kuesioner menurut Sugiyono digunakan **“Rumus Korelasi Produk Moment”**²⁹.

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

Dimana :

r_{xy} : Koefisien Korelasi

x : Variabel Bebas

y : Variabel Terikat

²⁸Sugiyono, **Op. Cit.**, hal.455.

²⁹**Ibid.**,hal. 248.

n : Jumlah sampel/responden

Perhitungan ini menggunakan bantuan komputer program statistik (SPSS). Bila nilai r hitung validitas instrumen 0,3 lebih besar dari r tabel pada taraf signifikan 95% dan α 5% maka hasilnya valid. Tetapi apabila r hitung validitas instrumen 0,3 lebih kecil dari r tabel maka hasilnya tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu diadakan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal, Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram, *Normal Probability Plot*, dan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan $> 5\%$ (0,05).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik, yaitu melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dimana sumbu y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu x adalah residualnya (y prediksi – y sesungguhnya) yang telah di-standartzed. Menurut Ghazali, “**Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :**

1. **Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.**
2. **Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas”³⁰.**

c. Uji Multikolinieritas

³⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2005, hal. 115.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*. Menurut Ghozali ada 3 cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. “Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi cukup tinggi (umumnya diatas 0,80) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan (2) *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya, jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* yang tinggi (karena $VIF = 1/ tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan $VIF < 10$ ”³¹.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} . Apabila nilai t_{hitung} >

³¹ *Ibid*, hal. 116.

t_{tabel} maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

Signifikan $>$ alpha (5 %)

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial.

Tidak signifikan $<$ alpha (5 %)

$t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial.

b. Uji Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Signifikan $>$ alpha (5 %)

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya variabel motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara simultan.

Tidak signifikan < alpha (5 %)

F-hitung > F-tabel H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya variabel motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara simultan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur kadar pengaruh (dominasi) variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas.