

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CABANG
PRODUKSI HOME INDUSTRY BATIK AAN
PEKALONGAN**

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

Muhammad Girindra Syahdi

30701900187

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2023**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA
CABANG PRODUKSI HOME INDUSTRY BATIK AAN
PEKALONGAN**

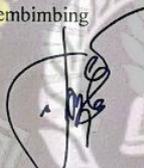
Dipersiapkan dan disusun oleh :

Muhammad Girindra Syahdi
30701900187

Telah Disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan Penguji guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Agustin Handayani, S.Psi, M.Si

10 Februari 2023

Semarang, 10 Februari 2023

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

NIK. 210799001

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CABANG
PRODUKSI HOME INDUSTRY BATIK AAN
PEKALONGAN**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Muhammad Girindra Syahdi
30701900187

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 17 Februari 2023

Dewan Penguji

Tanda Tangan

Dra. Rohmatun, M.Si, Psi

Abdurrohimi, S.Psi, M.Si

Agustin Handayani, S.Psi, M.Si



Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk menerima gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 13 Maret 2023
Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung



Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si
NIK. 210799001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya Muhammad Girindra Syahdi dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

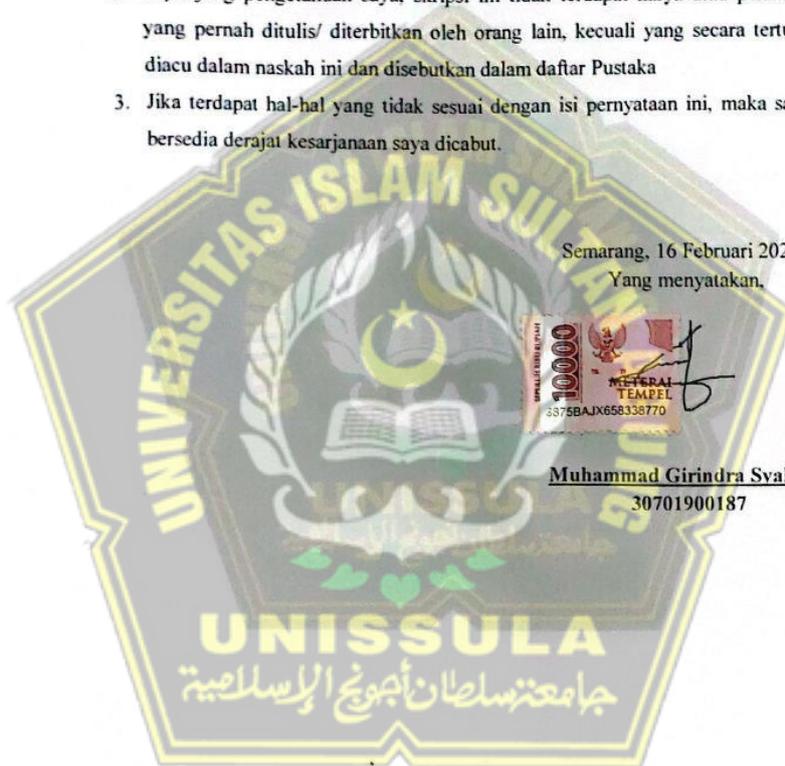
1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/ diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 16 Februari 2023

Yang menyatakan,



Muhammad Girindra Svahdi
30701900187



MOTTO

“Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang Mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(Qs. At Taubah : 105)

“Bangunlah pagi hari untuk mencari rezeki dan kebutuhan-kebutuhanmu. Sesungguhnya pada pagi hari terdapat barokah dan keberuntungan.”

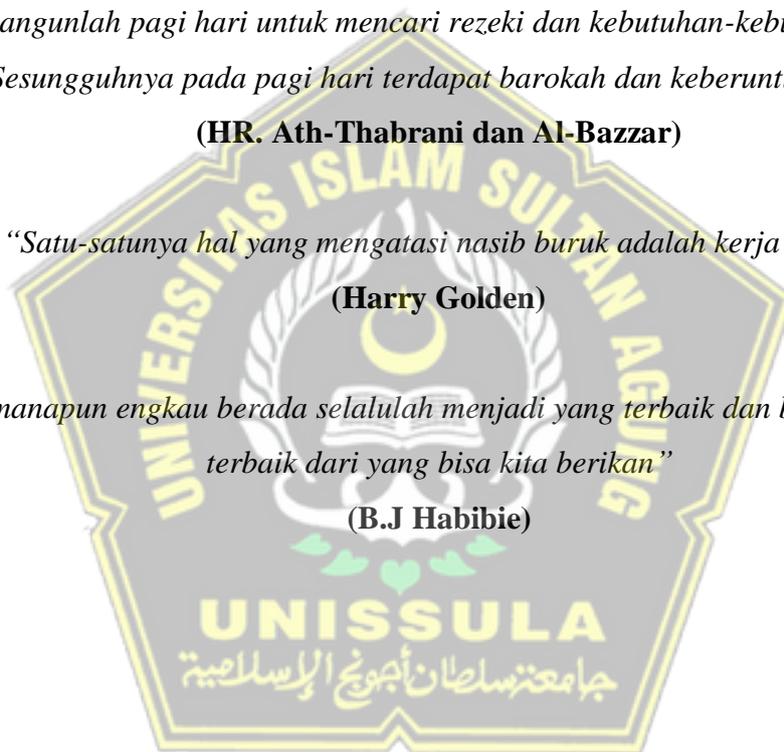
(HR. Ath-Thabrani dan Al-Bazzar)

“Satu-satunya hal yang mengatasi nasib buruk adalah kerja keras”

(Harry Golden)

“Di manapun engkau berada selalulah menjadi yang terbaik dan berikan yang terbaik dari yang bisa kita berikan”

(B.J Habibie)



PERSEMBAHAN

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Bapak dan ibu tercinta, Inu Mulyantoro dan Dik Puspasari, yang tak pernah berhenti mendo'akan, memberi kasih sayang, bimbingan, dan motivasi untuk menyelesaikan karya ini.

Kakak Naura Laras Rif'ati, dan Adik Shafa Diya Pramesti yang selalu memberikan do'a dan motivasi dalam menyelesaikan karya ini.

Dosen pembimbing Ibu Agustin Handayani, S.Psi., M.Si., yang dengan penuh kesabaran telah membimbing, memberikan ilmu, pengetahuan, masukan, nasehat serta dukungan dalam menyelesaikan karya ini.

Kepada dosen wali saya, Ibu Titin Suprihatin, S.Psi., M.Psi, Psikolog yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing saya dengan sabar dan memberikan ilmu serta arahan selama proses perkuliahan di UNISSULA.

UNISSULA, almamater kebanggaan tempat penulis mendapatkan banyak makna dalam hidup

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karuniaNya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga karya ini mampu diselesaikan oleh penulis sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir.

Penulis mengaku dalam proses penulisan ini terdapat banyak rintangan dan kendala yang datang, akan tetapi berkat bantuan, motivasi, dukungan serta semangat yang diberikan oleh semua pihak secara moril maupun materil dapat membantu penulis untuk menyelesaikan karya ini. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

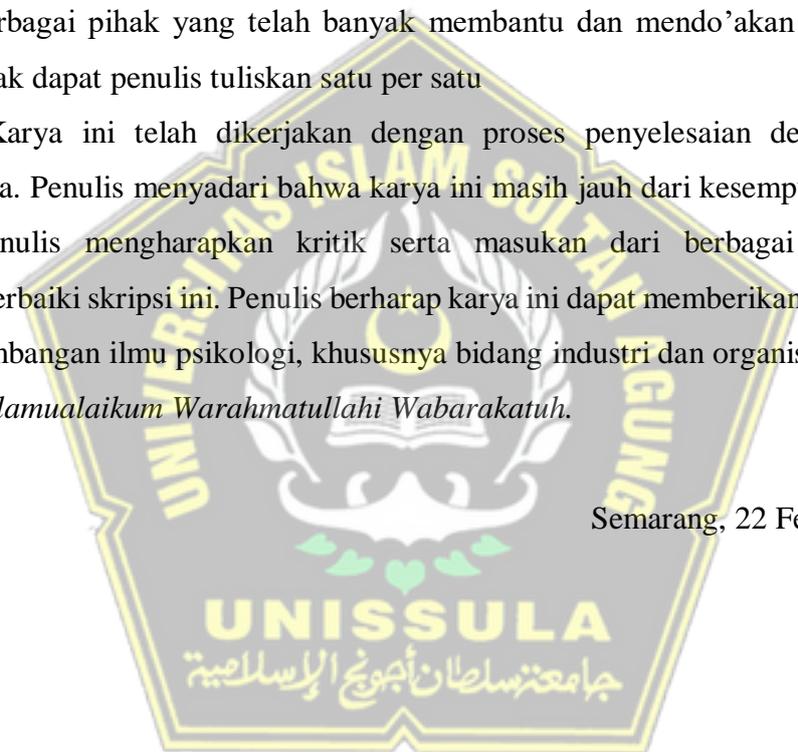
1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA atas dedikasinya dalam proses akademik serta apresiasi dan motivasi untuk seluruh mahasiswa agar terus berprestasi
2. Ibu Agustin Handayani S.Psi., M.Si., yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing skripsi dengan penuh kesabaran sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik
3. Ibu Titin Suprihatin, S.Psi., M.Psi, selaku wali dosen di Fakultas Psikologi yang memberikan bimbingan, nasehat serta arahan selama proses perkuliahan di UNISSULA
4. Seluruh karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan yang telah meluangkan waktu dan bersedia mengisi skala
5. Ibu Nur Khomiriyah selaku Direktur Cabang Produksi *Home Industry* Batik Aan Pekalongan yang sudah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA atas seluruh dedikasinya dalam memberikan dukungan, ilmu dan pengetahuan kepada penulis untuk saat ini dan esok nanti.

7. Bapak, ibu staff Tata Usaha Fakultas Psikologi UNISSULA, yang banyak membantu dalam proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
8. Bapak dan ibu tercinta, Inu Mulyantoro dan Dik Puspasari, rumah dan tempat berteduh bagi penulis, sosok yang senantiasa memberikan do'a dan semangat untuk penulis dalam melakukan hal apapun, serta dengan sabar membimbing dan mengarahkan penulis senantiasa menjadi pribadi yang lebih baik
9. Diriku sendiri yang sudah bertahan sejauh ini dalam menyelesaikan seluruh tugas dan kegiatan selama perkuliahan serta menyelesaikan penelitian
10. Berbagai pihak yang telah banyak membantu dan mendo'akan penulis yang tidak dapat penulis tuliskan satu per satu

Karya ini telah dikerjakan dengan proses penyelesaian dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritik serta masukan dari berbagai pihak guna memperbaiki skripsi ini. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 22 Februari 2023



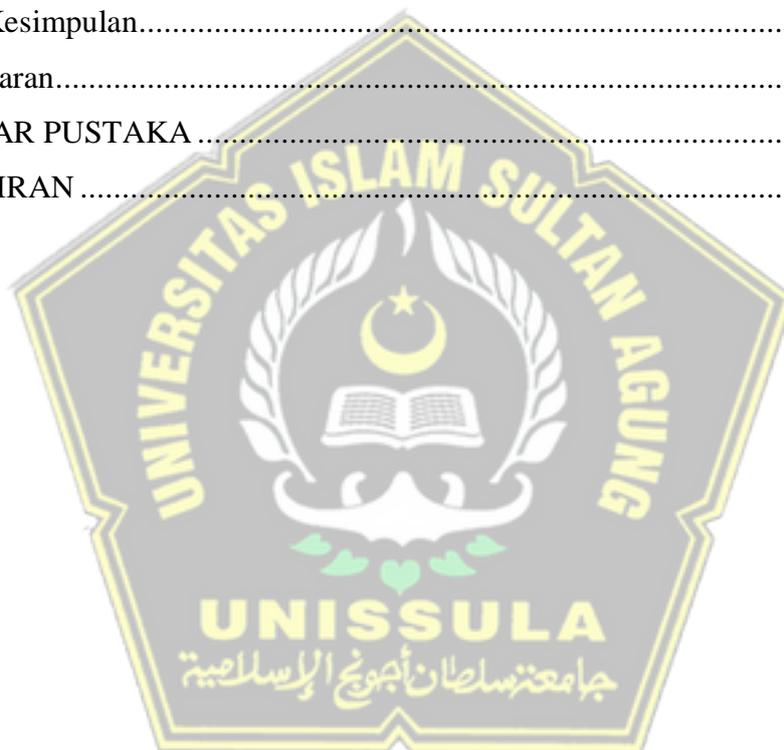
Muhammad Girindra Syahdi
(30701900187)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
PERSETUJUAN PEMBIMBING	II
HALAMAN PENGESAHAN	III
PERNYATAAN	IV
MOTTO.....	V
PERSEMBAHAN.....	VI
KATA PENGANTAR	VII
DAFTAR ISI	IX
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK	XV
ABSTRACT	XVI
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Prestasi Kerja.....	7
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	8
3. Aspek-Aspek Prestasi Kerja	11
B. Motivasi Kerja	14
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2. Dimensi-Dimensi Dalam Motivasi Kerja.....	15
3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja	17
C. Disiplin Kerja	19

1. Pengertian Disiplin Kerja	19
2. Dimensi-Dimensi Dalam Disiplin Kerja	20
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	23
D. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja.....	27
E. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Identitas Variabel Penelitian	29
B. Definisi Operasional	29
1. Prestasi Kerja	29
2. Motivasi Kerja	30
3. Disiplin Kerja	30
C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel (<i>Sampling</i>).....	31
1. Populasi	31
2. Sampel.....	31
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	31
D. Metode Pengambilan Data	32
1. Skala Prestasi Kerja	32
2. Skala Motivasi Kerja.....	33
3. Skala Disiplin Kerja.....	34
E. Validitas, Uji Daya Beda, Reliabilitas	35
1. Validitas.....	35
2. Uji Daya Beda.....	35
3. Reliabilitas.....	35
F. Teknik Analisis.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Orientasi Kacah Dan Pelaksanaan Penelitian	37
1. Orientasi Kacah.....	37
2. Persiapan Dan Pelaksanaan Penelitian.....	38
B. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	46
1. Uji Asumsi.....	46

2. Uji Hipotesis	48
C. Deskripsi Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Data Skor Prestasi Kerja	50
2. Deskripsi Data Skor Motivasi Kerja	51
3. Deskripsi Data Skor Disiplin Kerja	52
D. Pembahasan	53
E. Kelemahan Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	64



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Sebaran Aitem Skala Prestasi Kerja	33
Tabel 2.	Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja.....	33
Table 3.	Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja	34
Tabel 4.	Sebaran Aitem Skala Prestasi Kerja	39
Tabel 5.	Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja.....	40
Tabel 6.	Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja	40
Tabel 7.	Uraian Kegiatan Pembagian Skala Ujicoba	41
Tabel 8.	Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Prestasi Kerja	42
Tabel 10.	Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Motivasi Kerja	43
Tabel 11.	Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Disiplin Kerja	44
Tabel 12.	Data Demografi Subjek Penelitian.....	45
Tabel 13.	Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 14.	Norma Kategorisasi.....	49
Tabel 15.	Deskripsi Skor Skala Prestasi Kerja	50
Tabel 16.	Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Prestasi Kerja	51
Tabel 17.	Deskripsi Skor Skala Motivasi Kerja.....	51
Tabel 18.	Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Motivasi Kerja	52
Tabel 19.	Deskripsi Skor Skala Disiplin Kerja	53
Tabel 20.	Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Disiplin Kerja.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Prestasi Kerja	51
Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Kerja.....	52
Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Disiplin Kerja.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Skala Uji Coba	65
Lampiran B. Tabulasi Data Skala Uji Coba	87
Lampiran C. Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba	98
Lampiran D. Uji Normalitas, Linearitas Dan Uji Hipotesis.....	106
Lampiran E. Surat Ijin Uji Coba Dan Dokumentasi.....	113



**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CABANG
PRODUKSI HOME INDUSTRY BATIK AAN
PEKALONGAN**

Muhammad Girindra Syahdi¹ Agustin Handayani²

¹Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

²Dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Email: syahdi@std.unissula.ac.id¹

agustinhandayani75@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi pada penelitian ini yakni karyawan perusahaan yang sebanyak 61. Dengan metode pengambilan sampel dengan teknik Sensus atau Sampling Total. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 3 skala. Skala prestasi kerja berjumlah 18 aitem dengan reliabilitas 0,804. Skala motivasi kerja berjumlah 10 aitem dengan reliabilitas 0,762. Skala disiplin kerja berjumlah 26 aitem dengan reliabilitas 0,841. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan korelasi parsial. Hipotesis pertama pada penelitian ini diterima dimana hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan $R = 0,502$ dan $F_{hitung} = 9,794$ dengan signifikansi $<0,001$ ($p \leq 0,01$). Hipotesis kedua pada penelitian ini diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan dimana korelasi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja diperoleh skor $r_{x1y} = 0,313$ dengan signifikansi $= 0,015$ ($p \geq 0,01$). Hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima yaitu adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan dimana korelasi antara disiplin kerja dengan prestasi kerja diperoleh skor $r_{x2y} = 0,226$ dengan signifikansi $= 0,082$ ($p \geq 0,05$), yang dapat diartikan terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada karyawan. Sumbangan efektif variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dengan prestasi kerja sebesar 25,3%.

Kata kunci: prestasi kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK
DISCIPLINE RELATED TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE
PRODUCTION BRANCH OF “BATIK AAN PEKALONGAN”
HOME INDUSTRY**

Muhammad Girindra Syahdi¹ Agustin Handayani²

¹Student of the Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University

²Lecturer of the Psychology Faculty of Sultan Agung Islamic University

Email: syahdi@std.unissula.ac.id¹

agustinhandayani75@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work motivation and work discipline related to employee performance. This study uses a correlational quantitative method. The population in this study are 61 company employees. Sampling method with Census or Total Sampling technique. Measuring tools used in this study are as much as 3 scales. The work performance scale consists of 18 items with a reliability of 0,804. The work motivation scale consists of 10 items with a reliability of 0,762. The work discipline scale consists of 26 items with a reliability of 0,841. Data analysis uses multiple regression analysis and partial correlation. First hypothesis in this research is accepted when the results of the study show that there is a positive relationship and significant between work motivation and work discipline on employee performance with $R = 0,502$ and $F_{count} = 9,794$ with a significance $<0,001$ ($p \leq 0,01$). Second hypothesis in this research is accepted which can be interpreted that there is positive relationship and significant between work motivation and work performance when the correlation between work motivation and work performance obtained a score of $r_{x1y} = 0,313$ with a significance = 0,015 ($p \geq 0,01$). Third hypothesis in this research is accepted which can be interpreted that there is a positive and significant relationship between work discipline and work performance of employees when the correlation between work discipline and work performance obtained a score of $r_{x2y} = 0,226$ with a significance = 0,082 ($p \geq 0,05$). The effective contribution of work motivation and work discipline variables related to work performance is 25,3%.

Keywords: *work performance, work motivation, work discipline*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Rusia menginvasi Negara Ukraina sejak tanggal 24 Februari 2022. Hal itu secara langsung mengalami peningkatan harga minyak dunia ke tingkat paling atas yaitu USD 100 per barel, paling tinggi dari 2014. Naiknya harga minyak dunia saat ini disebabkan oleh Rusia sebagai salah satu negara pemasok kebutuhan minyak dunia yang paling besar, yaitu sebesar 10% (Mediana, 2022). Selain itu bukan hanya harga minyak, namun juga mengakibatkan naiknya harga gandum di mana terjadi kenaikan sekitar 5,35% menjadi USD 9,84 per gantang, harga paling tinggi dari tahun 2008. Peningkatan harga gandum dunia saat ini karena Rusia dan Ukraina adalah pemain utama pada ekspor gandum global (Ulya, 2022). Invasi yang dijalankan oleh Rusia kepada Ukraina telah memberi efek untuk perekonomian global terutama kenaikan bahan produksi yang mempengaruhi kenaikan harga produk yang dikeluarkan oleh masing-masing perusahaan.

Cara perusahaan untuk menurunkan harga produk supaya masyarakat tetap membeli produk tersebut salah satunya yaitu dengan pemutusan hubungan kerja (PHK). PHK tersebut pastinya bukan hanya asal memutuskan tanpa adanya pertimbangan perusahaan. Pertimbangan perusahaan melakukan PHK salah satunya berdasarkan prestasi kerja karyawan yang selama beberapa bulan mengalami penurunan.

Prestasi kerja menurut Dessler (2012) merupakan prestasi aktual karyawan yang diperbandingkan dengan prestasi yang dikehendaki oleh karyawan. Prestasi kerja yang dikehendaki yaitu prestasi standar yang dibuat menjadi pedoman maka bisa mengetahui kinerja pegawai berdasarkan kedudukannya berbanding pada standar yang disusun. Tidak ada perusahaan yang berharap mempunyai karyawan yang prestasi kerjanya rendah. Disebutkan oleh Dessler (2012) bahwa untuk mempunyai prestasi kerja yang tinggi yaitu lewat mencari aspek prestasi kerja karyawannya dahulu yaitu: Kualitas kerja (kerapihan serta kecermatan untuk mengerjakan tugas serta kemampuan pegawai untuk mengerjakan tugasnya berdasarkan pedoman yang

sudah ditetapkan), Produktivitas (kecepatan untuk merampungkan pekerjaan secara tepat waktu serta hasil yang memuaskan), Pengetahuan (keterampilan serta keahlian pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya), Keterpercayaan (tanggung jawab karyawan ketika memutuskan serta hasil kerja yang sudah dikerjakan), dan Kemandirian (inisiasi karyawan untuk mengerjakan pekerjaan tidak menunggu instruksi dari atasan).

Cabang produksi di salah satu perusahaan batik rumahan yang ada di Kota Pekalongan yaitu Cabang Produksi *Home Industry* Batik Aan. Di perusahaan batik rumahan tersebut terdapat 61 karyawan. Dari cabang produksi perusahaan rumahan tersebut, peneliti mendapatkan info jika perusahaan tersebut hanya dapat menerima pesanan tanpa dijualbelikan di pasar. Sehingga walaupun perusahaan tersebut memberikan upah lebih kecil daripada perusahaan lainnya, namun permintaan pesanan akan batik tersebut lebih tinggi daripada permintaan pesanan dari perusahaan batik lainnya. Akan tetapi dengan kenyamanan seperti itu, adapula karyawan yang terkadang perminggu ada yang tidak menyetorkan jahitan batik kepada direktur cabang produksi perusahaan batik rumahan yaitu Ibu NK. Berikut hasil wawancara saya kepada salah satu karyawan yang menjahit dirumah namun dalam seminggu tidak menyetorkan jahitan dengan identitas yaitu mbak AL (27 Tahun) sebagai berikut :

“Iya mas, minggu ini saya emang agak menurun prestasi kerjanya. Biasanya seminggu itu saya nyetor ke bu Nur 50 kodi. Bu Nur biasanya kalo nyuruh nyetor setiap 50 kodi mas baru dikasih bayaran. Nah minggu ini saya ga sempat nyetor mas. Ya karena minggu ini saya harus ngantar anak saya outbond di daerah Karanganyar. Kalo ga nyetor sih ga ada sanksi sih mas tapi cuma disuruh ngasih kabar kalo emang lagi ga bisa nyetor gitu mas.”

Peneliti pun menjalankan interview singkat kepada salah satu karyawan cabang produksi perusahaan batik rumahan Aan yang menjahit dari rumah namun dalam seminggu tidak menyetorkan jahitannya yaitu S (30 Th) sebagai berikut:

“Saya selama seminggu ini emang agak sedikit menurun mas prestasi kerja saya. Tiap minggu sih biasanya kalo suami lagi ngelaut bisa nyetor 50 kodi mas. Karena kalo dari bu Nur, setiap nyetor itu 50 kodi mas. Masalahnya itu sih mas, saya harus mengurus suami saya kalo pulang dari laut. Nah biasanya kalo pulang dari laut, suami saya biasanya ngajak jalan-jalan,

terus juga mengurus segala urusan suami. Makanya saya ga nyetor ya karena kewalahan mas mengurus ini itu. Bu Nur sih ga marah kalo saya ga nyetor cuma dibilangin kalo ga nyetor harus konfirmasi kalo lagi ga nyetor mas.”

Peneliti pun menjalankan interview singkat kepada salah satu karyawan cabang produksi perusahaan batik rumahan Aan yang menjahit dari rumah namun dalam seminggu tidak menyetorkan jahitannya yaitu H (54 Th) sebagai berikut:

“Minggu ini saya baru jait 1 kodi mas karena saya di opname sakit lambung mungkin karena terlalu ngejar setoran makanya saya sakit jadinya prestasi kerja saya menurun mas. Karena permintaan bu Nur sekali nyetor 5 kodi makanya saya biasanya selalu nyetor 5 kodi setiap seminggu mas. Saya ga ambil ditempat lain karena saya sudah kewalahan mas. Permintaan bu Nur sih kalo ga nyetor kalo bisa kasih kabar mas.”

Kesimpulan berdasarkan hasil wawancara terhadap ke tiga karyawan cabang produksi *home industry* batik Aan bahwa dalam bekerja di dalam perusahaan rumahan tersebut tidaklah mudah. Ada yang tidak menyetor batik dikarenakan motivasi kerja yang terlalu tinggi sehingga membuat disiplin kerja karyawan tersebut menurun lalu mengakibatkan prestasi kerja karyawan tersebut menurun. Adapula yang tidak menyetor batik dikarenakan motivasi kerja yang kurang begitu bagus membuat disiplin kerja karyawan tersebut menurun sehingga membuat prestasi kerja karyawan tersebut menurun.

Karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja haruslah melakukan berbagai cara dalam bekerja bahkan cobaan yang awalnya sangat berat dalam bekerja, seiring berjalannya waktu karyawan menemukan cara dalam menaikkan prestasi kerja. Seperti karyawan yang harus menemukan motivasi kerja yang positif. Prestasi kerja sangat diperlukan di pekerjaan karyawan. Karena prestasi kerja bisa membuat hidup karyawan menjadi memiliki arah dan tujuan bekerja yang baik dan bermakna.

Karyawan yang terbaik, berguna dan berharga bagi perusahaannya merupakan keinginan setiap karyawan. Menjadi karyawan yang terbaik, berguna dan berharga bagi perusahaannya merupakan salah satu contoh dari motivasi kerja. Suryonugroho & Priyambodo (2021) berpendapat bila motivasi kerja merupakan dorongan upaya serta kemauan individu yang bisa menciptakan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan individu maupun suatu tujuan. Namun menurut Maruli (2020) menyatakan bila motivasi kerja merupakan semua hal yang muncul dari

hasrat seseorang, melalui melahirkan gairah dan kemauan dari diri individu yang dapat memberikan pengaruh, mengarahkan serta memelihara perilaku supaya meraih tujuan maupun kehendak yang selaras terhadap lingkup kerja. Berhubungan dengan itu Sutrisno (2019) mengatakan jika motivasi kerja ialah kondisi kejiwaan yang dapat memacu, membangkitkan maupun mengaktifkan untuk mengarahkan serta menyalurkan tiap tingkah laku, sikap serta tindakan seseorang untuk menggapai tujuan.

Mewujudkan motivasi kerja agar meningkatkan prestasi kerja maka karyawan perlu melakukan disiplin kerja. Menurut Nezarasari (2020) disiplin kerja adalah wujud dari kesadaran yang harus dipunyai oleh setiap pegawai dalam mematuhi seluruh peraturan serta norma sosial yang berlaku dalam melaksanakan tugas-tugas utamanya serta mampu berusaha untuk bekerja dengan kooperatif dengan karyawan lain agar karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara tertib dan lancar termasuk tidak melaksanakan pekerjaan yang melebihi batasan aturan yang terdapat pada perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Singodimedjo (2000) disiplin kerja ialah sikap kesediaan dan keikhlasan individu saat menaati dan mengikuti norma-norma yang berlangsung di sekelilingnya serta disiplin pegawai begitu berpengaruh terhadap tujuan instansi. Namun menurut Anoraga (2009) bahwa disiplin kerja adalah sikap pegawai yang selalu berkehendak dalam menjalani semua aturan pada bekerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

Kesamaan definisi motivasi kerja serta disiplin kerja berdasarkan yang sudah dijabarkan, yaitu dalam menggapai tujuan perusahaan jadi dibutuhkan terdapat dorongan dari karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Ada dorongan yang dari diri karyawan ataupun ada dorongan dari perusahaan supaya karyawan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Apabila dibuat analogi maka jika motivasi kerja serta disiplin kerja karyawan naik maka prestasi kerja karyawan dapat dikatakan naik, sehingga perusahaan bisa terus menjalankan sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun jika motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai turun maka prestasi kerja pegawai dapat dikatakan turun, sehingga dapat menghambat perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian Rahayu (2018) pada PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat jika variabel motivasi dan disiplin memiliki dampak yang signifikan pada variabel prestasi kerja pegawai dari pada variabel lain misalnya perhatian atasan, upah pegawai, fasilitas kerja pegawai. Selanjutnya dari hasil penelitian Sakarsih & Rasmansyah (2018) jika terdapat dampak yang signifikan antara motivasi serta disiplin kerja pada prestasi kerja pegawai Packaging Section PT Astra Honda Motor Parts Centre.

Penelitian mengenai prestasi kerja dengan topik yang serupa dengan topik yang akan peneliti lakukan pernah dijalankan oleh beberapa peneliti lain. Peneliti Taalipu, Podunge, & Monoarfa (2021) meneliti tema yang sama dengan yang akan peneliti lakukan, yaitu tentang dampak motivasi kerja dan disiplin kerja pada prestasi kerja karyawan. Riset yang dilakukan oleh Rahayu (2018) juga bertema sama dengan yang akan peneliti lakukan, yaitu tentang dampak motivasi dan disiplin pada prestasi kerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sebelumnya adalah pada teknik analisis data dimana dalam penelitian ini peneliti memakai Teknik Regresi Berganda sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurasia (2022) menggunakan Teknik *Partial least Square* (PLS) dimana apabila menurut Nurhasanah, Subianto, & Fitriani (2012) bahwa koefisien determinasi di setiap variabel tidak semuanya berdampak pada taraf signifikansi 0.05, sedangkan dalam regresi berganda setiap nilai koefisien determinasi di setiap variabel semuanya berpengaruh pada taraf signifikansi 0.05.

Keterkaitan antara penjelasan, ilmu, serta dikuatkan dengan hasil data penelitian sebelumnya, didasarkan pada penjelasan serta penelitian terdahulu. Maka, peneliti tertarik melaksanakan riset dengan judul “Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Cabang Produksi Home Industry Batik Aan Pekalongan”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini dari latar belakang yang telah disebutkan diatas, yaitu apakah ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai di cabang produksi *home industry* batik Aan Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dari rumusan masalah diatas untuk melihat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di cabang produksi *home industry* batik Aan Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian kali ini diharap dapat memberi arti atau tambahan pengetahuan di sektor ilmu psikologi terutama bidang Psikologi Industri serta Organisasi. Serta, hasil yang didapat dalam riset ini diharap bisa meningkatkan sumber pustaka penelitian yang sudah ada sebelumnya sehingga dapat menjadi penunjang referensi penelitian berikutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian kali ini diharap bisa menyampaikan informasi terkait seberapa besar persentase hubungan diantara motivasi dan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan di cabang produksi *home industry* batik Aan Pekalongan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja berdasarkan Dharma (2018) ialah proses performa kerja ataupun perolehan hasil kerja yang diserahkan oleh individu maupun sekelompok orang. Bernardin & Russell (2013) mengatakan prestasi kerja ialah catatan mengenai hasil-hasil yang diperoleh pada fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas dalam waktu tertentu. Prestasi kerja pegawai ialah prestasi aktual pegawai dibandingkan pada prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diinginkan adalah prestasi standar yang dibuat menjadi pedoman jadi dapat mengukur prestasi kerja pegawai dari jabatannya daripada standar yang dibuat (Dessler, 2012).

Afnan (2010) berpendapat jika prestasi kerja ialah hasil yang dicapai karyawan dari ukuran yang berlaku berhubungan dengan pekerjaan yang berkaitan dalam waktu tertentu, hasil yang diperoleh pegawai untuk melakukan pekerjaan yang merupakan tugasnya serta seluruh hasil itu kemudian dinilai oleh perusahaan maupun atasannya serta umpan balik pada karyawan mengenai penyelenggaraan kerja mereka. Prestasi kerja yang diungkap Hasibuan (2009) adalah hasil kerja yang diperoleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya berdasarkan kapabilitas, pengalaman, ketekunan serta waktu. Byars & Rue (2000) mengartikan prestasi kerja sebagai dampak bersih dari usaha pegawai yang diubah oleh keahlian serta persepsi atau tugas peran. Pernyataan Jewell & Siegall (1990) terkait prestasi kerja adalah hasil sejauh karyawan sudah menjalankan pekerjaan sebagai upaya memuaskan perusahaannya.

Prestasi kerja berdasarkan beberapa teori diatas maka bisa ditarik kesimpulan merupakan hasil dari proses performa kerja atau perolehan hasil kerja yang diserahkan oleh karyawan terhadap tugas-tugas yang meliputi dalam pekerjaannya melalui standar yang dibuat oleh setiap perusahaan dalam rangka memuaskan perusahaannya dengan memenuhi ketetapan yang terdapat pada pekerjaan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor berpengaruh dalam prestasi kerja menurut Rahim (2021) sebagai berikut :

- a. Faktor gaji ialah penghasilan yang didapat oleh individu serta dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhannya. Jadi tinggi rendahnya gaji yang didapat karyawan akan berdampak pada prestasi kerja serta loyalitas pegawai.
- b. Faktor motivasi adalah pemicu yang berpengaruh dalam melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilaksanakan dengan motivasi yang tinggi akan semakin lebih mudah dan menjauhkan dari stress.
- c. Faktor kepuasan kerja sebagai salah satu faktor penting yang perlu dicermati oleh perusahaan. Perusahaan perlu melindungi aset penting yang dipunya (hal ini ialah sumber daya manusia yang berkualitas) supaya pegawai tidak pindah kerja di perusahaan lain yang dirasa lebih dapat memperoleh keuntungan serta kenyamanan bagi mereka.
- d. Faktor lingkungan kerja ialah lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung ialah menyediakan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bisa bekerja maksimal.
- e. Faktor disiplin kerja merupakan sikap, perilaku yang dilaksanakan sukarela dan penuh kesadaran dan keadaan supaya mengikuti aturan yang sudah ditetapkan perusahaan baik tertulis ataupun tidak tertulis. Perilaku tidak disiplin yang muncul ialah cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilaksanakan oleh atasan.

Sutrisno (2019) berpendapat bahwa terdapat enam faktor berpengaruh pada prestasi kerja, yaitu :

- a. Hasil kerja yang mana derajat kuantitas maupun kualitas yang telah diciptakan serta sampai dimana pengawasan dijalankan.
- b. Pengetahuan pekerjaan berkaitan pada pekerjaan yang memiliki pengaruh secara langsung dalam kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan.
- c. Inisiatif sepanjang melaksanakan pekerjaan khususnya dalam pengalaman terkait setiap masalah yang muncul.
- d. Kecakapan mental yang mana derajat kemampuan dan kecepatan dalam mendapatkan perintah kerja sesuai dengan cara kerja serta suasana kerja yang sudah ada.
- e. Sikap berhubungan dengan derajat semangat kerja serta sikap positif dalam melakukan pekerjaan. Mencerminkan perasaan individu pada sesuatu.
- f. Disiplin waktu serta absensi berkaitan dengan aktivitas yang dijalankan karyawan sebagai pembuktian dirinya hadir di sebuah instansi. Kedisiplinan yang ditetapkan dari setiap perusahaan atau instansi

Faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja menurut Handoko (2014) sebagai berikut :

- a. Motivasi merupakan keadaan seseorang yang memajukan dan meningkatkan karir seseorang. Karyawan memerlukan pengakuan serta penghargaan diri dari perusahaan agar dapat memotivasi pekerjaan yang terdapat di perusahaan.
- b. Kepuasan kerja yang tinggi melahirkan karyawan yang semakin menaikkan prestasi kerja sehingga karyawan bertanggung jawab dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, serta kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan prestasi kerja yang tinggi serta komitmen organisasi yang tinggi juga.
- c. Tingkat stres yang mana stres bekerja meningkat maka menurun prestasi kerja. Beban kerja yang melebihi batas, serta tanggung jawab yang berlebihan dapat menyusahkan karyawan.
- d. Lingkungan kerja ialah yang mana manajemen yang baik merupakan manajemen berpikir menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman,

tentram serta menyenangkan sebab benar-benar di perlukan karyawannya. Lingkungan kerja unsur-unsurnya ialah karyawan, alat bekerja, kondisi bekerja, atasan, serta sistem kebijakan.

- e. Sistem kompensasi ialah seluruh imbalan ataupun balas jasa yang di kasih oleh perusahaan serta di terima pegawai dalam pekerjaan yang sudah di lakukan. Dengan sistem kompensasi juga dapat mendorong karyawan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.
- f. Desain pekerjaan ialah bentuk dari setiap pekerjaan yang di laksanakan pegawai. Semakin meningkat bentuk pekerjaan yang di lakukan maka semakin meningkat pula prestasi kerja yang di peroleh pegawai. Pekerjaan yang di lakukan mempunyai rancangan dan mempunyai target.

Kusnendi (2012) menjelaskan jika faktor-faktor yang berdampak pada prestasi kerja ialah :

- a. Motivasi kerja dimana atasan perlu mengetahui motivasi kerja setiap karyawannya. Sebab mengetahui motivasi karyawan maka atasan dapat memicu karyawan untuk bekerja dengan sesuai instruksi atasan.
- b. Pendidikan yang lebih tinggi menyebabkan prestasi kerja yang baik sebab pendidikan adalah syarat dalam menaikkan prestasi kerja.
- c. Disiplin kerja berhubungan kuat dengan prestasi kerja, kedisiplinan dilaksanakan dengan latihan antara disiplin menghormati waktu serta biaya.
- d. Keterampilan berdampak pada prestasi kerja pegawai. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat dinaikkan dengan latihan, pelatihan dan sebagainya.
- e. Sikap etika kerja sangat diperlukan sebab tergapainya hubungan yang sepadan, serasi dan seimbang pada tingkah laku dalam proses produksi dapat menaikkan prestasi kerja.
- f. Lingkungan kerja sangat penting pada prestasi kerja karyawan sebab lingkungan kerja yang nyaman, teman kerja yang bersahabat serta saling mendukung dan atasan yang mempedulikan hal tersebut akan memberikan motivasi positif saat bekerja. Pegawai akan saling membantu bekerja dengan penuh kebahagiaan. Rivalitas yang sehat di perusahaan ataupun

organisasi. Namun lingkungan kerja yang kurang nyaman, teman kerja yang kurang memotivasi, atasan yang kurang menghargai pegawai menyebabkan penurunan pada prestasi kerja pegawai.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai menurut Davis (2010) ialah :

- a. Faktor kemampuan (*ability*) terbagi atas kemampuan potensi (IQ) serta kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Dapat diartikan atasan serta pegawai yang memperoleh IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) bahkan IQ *superior, very superior, gifted*, serta *genius* dengan pembelajaran yang layak dalam jabatannya serta mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan lebih gampang menggapai prestasi kerja optimal.
- b. Faktor motivasi (*motivation*) ialah sikap (*attitude*) atasan serta pegawai dalam situasi kerja di lingkungan perusahaannya. Mereka yang bertindak positif (pro) dalam situasi kerjanya akan menghasilkan motivasi kerja meningkat namun sebaliknya apabila mereka bertindak negatif (kontra) dalam situasi kerjanya akan menghasilkan motivasi kerja yang menurun. Situasi kerja yang dimaksudkan melingkupi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, aturan atasan, bentuk kepemimpinan kerja dan keadaan kerja.

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dari penjelasan diatas disimpulkan sebagai berikut faktor keahlian, dan faktor motivasi. Dimana faktor keahlian mencakup pendidikan, inisiatif, kecakapan mental, dan keterampilan. Untuk faktor motivasi mencakup motivasi dalam bekerja, disiplin dalam bekerja, sikap etika dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja, desain bekerja, sistem kompensasi, derajat stress, dan lingkungan kerja.

3. Aspek-Aspek Prestasi Kerja

Aspek dari prestasi kerja menurut Mangkunegara & Anwar (2017) yaitu:

- a. Kuantitas kerja dapat diartikan sebagai banyaknya hasil kerja yang selaras terhadap tersedianya waktu, yang penting bukan hasil rutin melainkan kecepatan bekerja yang bisa dikerjakan.

- b. Kualitas kerja dari hasil bekerja yang berdasarkan dari pedoman yang sudah ditentukan. Sering dinilai dengan ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan dalam hasil bekerja.
- c. Kerja sama adalah kemampuan seorang karyawan untuk ikut serta serta berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. Inisiatif merupakan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya, serta kemampuan dalam bertindak yang baik tanpa arahan sebelumnya.

Dessler (2012) menyebut bahwa aspek prestasi kerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas kerja terdiri dari kerapian serta ketelitian untuk mengerjakan tugas serta kemampuan pegawai untuk mengerjakan tugasnya berdasarkan pedoman yang sudah ditetapkan.
- b. Produktivitas menggambarkan kecepatan untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu serta hasil yang memuaskan.
- c. Pengetahuan terdiri dari keahlian serta keterampilan pegawai untuk merampungkan pekerjaannya.
- d. Keterpercayaan menggambarkan tanggung jawab karyawan ketika bertindak dan hasil kerja yang sudah dikerjakan.
- e. Kemandirian diartikan sebagai inisiatif pegawai untuk mengerjakan pekerjaan dengan tidak perlu menanti perintah dari atasan.

Prestasi kerja terdapat beberapa aspek yang wajib dipahami serta diingat sebab akan selalu dipakai pada prosesnya, aspek-aspek itu menurut Ruky (2006) antara lain :

- a. Hasil (*result*) merupakan sesuatu diperoleh pegawai ataupun sekelompok pegawai atas usaha, aktivitas ataupun tindakan yang dilakukannya.
- b. Hasil Utama (*key result areas* atau KRA) ataupun bagian utama di mana hasil pekerjaan hendak didapatkan, membantu atasan menyusun di bidang mana dari pekerjaannya, pegawai harus mengembangkan waktu, energi dan bakatnya.
- c. Indikator-indikator merupakan aspek-aspek yang menerangkan KRA pada sebutan hasil yang dapat dinilai.

- d. Standar hasil kerja umumnya ditentukan berupa suatu target maupun sasaran wajib diraih dalam suatu periode.
- e. Tolok ukur dimana salah satu kondisi pada tujuan serta sasaran yang baik dimana harus bisa dinilai, dengan adanya standar, derajat keberhasilan saat perolehan sasaran tersebut akan dapat dinilai.
- f. Pengukuran (*measurement*) merupakan penyelenggaraan penilaian dalam penghujung waktu (periode) yang ditetapkan, yaitu melaksanakan perbandingan antara hasil yang nyata diperoleh dengan yang dicanangkan.

Prestasi kerja menurut Sunyoto (2001) bisa dinilai dengan :

- a. Kualitas kerja berhubungan pada pembagian pekerjaan tambahan yang didapatkan pegawai oleh atasan, contohnya bekerja melebihi waktu.
- b. Mutu kerja berkaitan pada ketetapan waktu keahlian serta kepribadian untuk menjalankan pekerjaan.
- c. Ketangguhan berhubungan pada derajat kehadiran, pembagian waktu libur dan jadwal tentang telat hadir ditempat kerja.
- d. Sikap adalah perilaku yang terdapat dalam pegawai yang menggambarkan sampai dimana perilaku dan tanggung jawab pegawai pada rekan kerja dan atasan seberapa jauh derajat kolaborasi dalam melaksanakan evaluasi tugas.

Ranupandojo & Husnan (1990) menjelaskan bahwa yang harus dinilai pada prestasi kerja yaitu :

- a. Kuantitas kerja adalah besarnya hasil pekerjaan selaras dengan waktu bekerja yang telah ditentukan.
- b. Kualitas kerja ialah derajat hasil pekerjaan selaras dengan aturan yang sudah ada.
- c. Keandalan merupakan kemampuan memenuhi arahan, inisiatif, teliti, rajin serta bisa berkolaborasi.
- d. Inisiatif yaitu keahlian mengetahui permasalahan serta menentukan sikap korektif, memberi masukan dalam meningkatkan serta menerima kewajiban.
- e. Kerajinan yakni kesanggupan menjalankan pekerjaan tidak dengan paksaan.
- f. Sikap adalah tingkah laku karyawan pada sesama di organisasi

g. Kehadiran merupakan keberadaan karyawan ditempat kerja

Aspek dari prestasi kerja berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan yaitu hasil kerja dimana meliputi kuantitas kerja dan kualitas kerja, standar hasil kerja, sikap kerja, kerjasama, produktivitas, pengetahuan, keterpercayaan, dan kemandirian.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Suryonugroho & Priyambodo (2021) mengatakan bila motivasi kerja ialah dorongan usaha serta kemauan individu yang bisa menciptakan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan individu ataupun suatu tujuan. Namun menurut Maruli (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan semua hal yang muncul dari hasrat seseorang, melalui menumbuhkan semangat serta kemauan dari dalam diri seseorang yang bisa berpengaruh, mengarahkan dan menjaga tingkah laku dalam meraih tujuan maupun kemauan yang selaras terhadap lingkup kerja. Motivasi kerja dijelaskan oleh Ferdinatus (2020) merupakan suatu hal wajib dibangun menggunakan kepribadian ataupun karakter yang baik, sebab dorongan motivasi kerja yang dilandaskan dengan adanya prinsip dan alasan yang keliru bisa menyebabkan sebuah kerugian secara pribadi ataupun organisasi.

Motivasi kerja dijabarkan oleh Sutrisno (2019) adalah suatu kondisi kejiwaan yang bisa memacu, menggerakkan maupun mengaktifkan untuk mengarahkan serta mewujudkan setiap perilaku, sikap serta tindakan seseorang untuk meraih tujuan. Mitchell Terry (2016) bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis menyebabkan munculnya perilaku, yang memiliki haluan dan berkesinambungan untuk menyelesaikan target yang ingin dicapai. Wexley & Gary (2005) menyatakan motivasi kerja ialah sesuatu yang menghasilkan energi pada diri karyawan dalam menuntaskan suatu pekerjaan yang baik. Penjelasan mengenai pengertian motivasi kerja oleh Robbins & Coulter (1999) merupakan kesediaan dalam melakukan tindakan besar saat meraih target perusahaan yang dikendalikan keahlian dalam bertindak untuk mencukupi keperluan seseorang.

Motivasi kerja dari penjelasan diatas, maka bisa dibuat kesimpulan bila merupakan proses psikologis yang dapat mendorong atau melaksanakan keinginan individu namun wajib dibentuk menggunakan kepribadian ataupun karakter yang baik sehingga akan menimbulkan perilaku atau tindakan yang dapat mencapai kebutuhan individu atau tujuan yang sesuai dengan lingkup kerja.

2. Dimensi-Dimensi dalam Motivasi Kerja

Pandi Afandi (2018) berpendapat bahwa terdapat dua dimensi yakni :

- a. Dimensi ketentraman ialah bahagia, nyaman, serta antusias karena kebutuhan terlaksana.
- b. Dimensi dorongan supaya bekerja dengan optimal.

Dua dimensi motivasi yang dijabarkan oleh Hasibuan (2016) yakni motivasi positif serta motivasi negatif.

- a. Motivasi Positif (Insentif positif) dimana atasan mendorong pegawai dengan pemberian imbalan pada pegawai yang berprestasi melebihi prestasi standar. Apabila dengan motivasi positif, semangat kerja pegawai akan meningkat sebab umumnya manusia senang mendapatkan yang baik-baik.
- b. Motivasi negatif (Insentif negatif) yang mana atasan mendorong pegawai dengan aturan pegawai akan memperoleh hukuman. Apabila dengan motivasi negatif, semangat kerja karyawan dalam waktu singkat akan bertambah sebab pegawai cemas apabila dihukum, namun dalam waktu yang lama dapat berdampak kurang baik.

Dimensi motivasi kerja menurut Robbins (2014) yakni :

- a. Kebutuhan fisik ialah keperluan akan dominasi, percaya diri, dan kebebasan.
- b. Kebutuhan keamanan yaitu tanggungan keamanan, kemantapan, penjagaan, struktur, ketertiban, terhindar dari takut serta cemas.
- c. Kebutuhan sosial merupakan keperluan akan saling berkomunikasi antar manusia satu dengan lainnya dalam bermasyarakat.

- d. Harga diri ialah apa yang didapatkan individu sebab sudah memperoleh apa yang sudah diberikan.
- e. Aktualisasi diri merupakan keperluan naluriah pada manusia untuk melaksanakan yang terbaik.

Mangkunegara (2013) memaparkan terkait dimensi motivasi kerja yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologi yakni keperluan yang bersifat materi atau disebut dengan keperluan primer. Kebutuhan ini mencakup keperluan sandang, pangan serta papan, misalnya makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan lain-lain.
- b. Kebutuhan keamanan ialah keperluan akan rasa kekeluasaan dari ancaman serta terlindungi baik keamanan fisik dan keamanan mental psikologis.
- c. Kebutuhan merasa memiliki adalah keperluan yang melingkupi rasa persahabatan, kolaborasi, kasih sayang, kebersamaan serta iklim kekeluargaan dalam perusahaan.
- d. Kebutuhan harga diri yakni keperluan harga diri yang menggambarkan penilaian atas harkat, martabat dengan tanda jasa, pangkat dan lain-lain yang diperoleh dari orang lain/pimpinan.
- e. Aktualisasi diri ialah keperluan misalnya kesempatan untuk mendapatkan ilmu serta pembelajaran baru dan mendapatkan pembelajaran dan kursus yang dikasih perusahaan.

Motivasi kerja menurut Dessler (2009) dibentuk oleh individu yang memiliki kategori keperluan pokok misalnya keperluan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, serta perwujudan diri. Keperluan itu menciptakan suatu jenjang dan akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah sudah terlaksana.

- a. Kebutuhan fisiologi adalah keperluan pokok misalnya keperluan makanan, minuman, tempat tinggal dan lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman ialah keperluan yang timbul sesudah keperluan pokok terpenuhi, misalnya keperluan jaminan keamanan.
- c. Kebutuhan sosial yakni memberi dan memperoleh kasih sayang serta pertemanan.

- d. Kebutuhan ego meliputi keperluan yang berhubungan dengan harga diri serta nama baik individu.

Dimensi dalam motivasi kerja dari penjelasan diatas dapat disimpulkan yakni meliputi motivasi positif, motivasi negatif, keperluan fisik, keperluan keamanan, keperluan sosial, dan keperluan ego (meliputi aktualisasi diri serta keperluan kehormatan diri).

3. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Pengklasifikasian lima indikator motivasi kerja yang terbagi dalam dua dimensi menurut Zameer, Alireza, Nisar, & Amir (2014), yakni :

a. *Monetary Motivational*

- 1). Gaji yakni pemberian imbalan dengan tepat waktu dan penentuan imbalan berdasarkan pekerjaan pegawai. Hal itu bisa menjadi kerutinan baik pegawai semakin bertambah.
- 2). Bonus yaitu suatu yang dikasih atasan berdasarkan prestasi kerja pegawai itu. Hal itu bisa menaikkan daya produksi perusahaan.

b. *Non-monetary motivational*

- 1). Jaminan kesejahteraan terdiri dari hak cuti, tanggungan kesehatan yang menjadi tanggung jawab perusahaan, hak memperoleh tempat tinggal, dan sebagainya.
- 2). Perasaan aman adalah sesuatu yang bisa mendorong semangat yang kemudian menjadikan pegawai memiliki perasaan aman yang dikarenakan sudah bekerja pada perusahaan tersebut.
- 3). Promosi yakni peningkatan serta kenaikan karir yang dikasih perusahaan pada pegawai yang terpilih bisa menjadikan pegawai bertahan pada perusahaan itu dalam waktu yang panjang maupun hingga purnabakti.

Robbins (2013) menyatakan jika aspek-aspek motivasi kerja terdiri dari:

- a. Intensitas menjelaskan seberapa kuatnya individu bertindak. Intensitas yang tinggi tidak akan memperoleh produk yang diinginkan kecuali apabila tindakan tersebut menuju tujuan yang berguna bagi perusahaan.

- b. Arah merupakan tindakan untuk tekun menuju tujuan perusahaan yaitu tindakan yang perlu ditanam.
- c. Ketekunan yakni ukuran mengenai seberapa lama individu mempertahankan tindakannya. Banyak individu yang termotivasi akan menetap dalam pekerjaan untuk memperoleh tujuan individu tersebut.

Aspek-aspek motivasi kerja menurut George & Jones (2012) terdiri dari :

- a. Arah bertindak (*direction of behavior*) berpedoman terhadap pilihan seseorang agar berperilaku secara positif (baik), maupun supaya berperilaku negatif (buruk).
- b. Tingkat usaha (*level of effort*) mencerminkan seberapa kuat individu berupaya dengan kemampuan yang ada, untuk mengerjakan sebuah pekerjaan.
- c. Ketahanan dalam menghadapi masalah (*level of persistence*) menunjukkan seberapa kuat seseorang untuk menciptakan suatu solusi dari sebuah permasalahan, dengan berbagai tantangan yang ada.

Greenberg & Baron (2003) menyatakan bila motivasi seorang individu dalam bekerja meliputi tiga aspek, antara lain:

- a. *Arousal* berhubungan pada dorongan, energi yang menjadi pedoman tingkah laku ketika bekerja. Ketertarikan dalam memenuhi dorongan ini menjadikan individu terikat pada sebuah tingkah laku dalam mencukupi dorongan tersebut.
- b. *Direct behavior* berhubungan pada opsi yang dibuat seseorang serta bermacam-macam opsi yang akan dilakukan menjadi cara untuk meraih keinginan yang mau dicapai. Aspek ini digambarkan dalam tingkah laku yang secara nyata ataupun tidak nyata menuju pada keinginan yang mau digapai oleh orang tersebut.
- c. *Maintaining behavior* atau menjaga tingkah laku, artinya seberapa panjang seseorang bisa menjaga tingkah lakunya saat bekerja agar keinginan individu tersebut bisa dicapai. Seseorang yang tidak sanggup bertahan untuk meraih keinginan mereka, dan orang yang tidak tahan berupaya menjaga

usaha dalam meraih tujuan dinamakan sebagai individu yang motivasinya kurang maupun rendah.

Motivasi dipengaruhi beberapa aspek yang dijabarkan oleh McClelland (1987) antara lain :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan keperluan berkaitan dengan prestasi yang muncul dari dalam diri.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) mempunyai tujuan agar individu lain meniru perbuatan kita tanpa adanya paksaan.
- c. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) adalah keinginan untuk memahami orang lain secara lebih dalam serta mempunyai hubungan yang baik.

Kesimpulan aspek motivasi kerja berdasarkan berbagai pemaparan tersebut bahwa yaitu *arousal* (meliputi keperluan akan prestasi, dan keperluan akan kekuasaan), *direct behavior* (meliputi keperluan akan afiliasi, dan arah bertindak), *maintaining behavior* (meliputi tingkat usaha, dan ketahanan dalam menghadapi masalah), *monetary motivational* (meliputi gaji, serta bonus), dan *non-monetary motivational* (meliputi tanggungan kesejahteraan, perasaan aman, serta promosi).

C. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Rahmania & Widawati (2020) menyatakan pendapat bahwa disiplin kerja yakni wujud pemahaman yang dipunyai seseorang agar senantiasa mematuhi aturan yang sudah ditentukan. Disiplin kerja yang dijabarkan oleh Nezarasari (2020) adalah bentuk kesadaran yang perlu dipunyai seluruh pegawai saat mematuhi seluruh kebijakan serta kaidah sosial yang berlaku saat melaksanakan tugas-tugas utamanya serta mampu berusaha untuk bekerja dengan kooperatif terhadap karyawan lain agar karyawan mampu melaksanakan tugas nya secara tertib dan lancar termasuk tak melaksanakan sesuatu yang melampaui kebijakan yang terdapat di perusahaan tersebut. Hasibuan (2016) berpendapat jika disiplin

kerja ialah pemahaman serta kesanggupan seseorang dalam mematuhi seluruh kebijakan perusahaan serta kaidah-kaidah kemasyarakatan yang berlangsung.

Pemaparan disiplin kerja oleh Afandi (2016) yaitu sebuah aturan yang dibikin atasan yang disahkan sama pemilik perusahaan dan disepakati oleh seluruh karyawan serta mendapatkan pengawasan dari dinas yang berkaitan. Rivai & Ella (2011) mengatakan apabila disiplin kerja merupakan sebuah sarana yang diterapkan atasan dalam melakukan komunikasi bersama pegawai supaya pegawai sanggup agar merubah tingkah laku dan menjadi sebuah usaha dalam menaikkan kesadaran serta kesediaan seorang untuk memenuhi semua peraturan perusahaan. Penjelasan terkait pengertian disiplin kerja oleh Anoraga (2009) ialah tindakan psikologis individu atau sekumpulan yang selalu berkemauan dalam menjalankan atau melaksanakan seluruh kebijakan yang sudah ditetapkan. Singodimedjo (2000) memaparkan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan kesanggupan dan keikhlasan individu dalam menjalankan serta melaksanakan kaidah-kaidah kebijakan yang berlangsung disekelilingnya. Disiplin karyawan yang bagus hendak memperlancar arah perusahaan, namun disiplin yang menurun hendak sebagai penghambat dan memperlambat penggapaian arah perusahaan. Disiplin benar-benar dibutuhkan baik seseorang yang berkepentingan ataupun perusahaan.

Kesimpulan pengertian disiplin kerja berdasarkan beberapa penjelasan diatas adalah sebuah perilaku secara sadar, rela, tulus dan ikhlas dari seorang karyawan untuk mematuhi dan melaksanakan segala tanggung jawab serta norma-norma yang berlaku di sekitar karyawan supaya karyawan mampu melaksanakan tugas nya secara tertib dan lancar untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Dimensi-Dimensi dalam Disiplin Kerja

Sudarmanto (2019) menyatakan jika dimensi berdasarkan disiplin kerja sebagai berikut :

- a. Kehadiran dimana setiap pegawai tiba di perusahaan sesuai dengan waktunya, tertata dan runtut, sehingga bisa dibilang disiplin kerja baik.

- b. Ketepatan waktu yang mana para karyawan hadir dengan waktu yang sudah ditetapkan perusahaan bisa membuktikan apabila individu mempunyai disiplin kerja baik, sehingga prestasi kerja pegawai hendak semakin baik.
- c. Tanggung jawab besar yang mana karyawan yang selalu menuntaskan pekerjaan yang dilimpahkan padanya berdasarkan kebijakan serta kewajiban dari hasil pekerjaan, bisa juga dibilang mempunyai disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan pada aturan kantor dimana pegawai menggunakan pakaian perusahaan, memakai kartu pengenal, membikin ijin jika tak berangkat ke perusahaan, serta merupakan gambaran disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja didistribusikan pada empat dimensi menurut Singodimedjo (2016) yaitu :

- a. Taat pada ketentuan waktu dipandang berdasarkan waktu hadir bekerja, waktu keluar serta waktur jeda yang tidak telat waktu berdasarkan kebijakan yang berlangsung di kantor.
- b. Taat pada kebijakan kantor merupakan kebijakan dasar mengenai model berbusana serta perilaku saat bekerja.
- c. Taat pada kebijakan tingkah laku saat bekerja dilihat dari kaidah-kaidah melaksanakan pekerjaan-pekerjaan berdasarkan pangkat, beban dan kewajiban dan kaidah berkorelasi sama bidang kerja.
- d. Taat pada kebijakan lainnya yaitu kebijakan mengenai sesuatu yang bisa serta sesuatu yang tak bisa dilaksanakan seluruh karyawan dalam kantor.

Hasibuan (2013) menyebut jika dimensi disiplin kerja yakni :

- a. Dimensi waktu diukur menggunakan dua indikator yaitu ketaatan dan ketepatan.
- b. Dimensi kewajiban saat bekerja serta beban dinilai melalui empat indikator yakni motivasi, kesetiaan, pekerjaan serta busana.
- c. Dimensi ketidakhadiran dinilai melalui tiga indikator yakni waktu bekerja, keluar lokasi kerja, tak hadir kerja serta libur.

Tiga dimensi disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013), yaitu :

- a. Disiplin preventif yaitu satu cara agar memobilisasi karyawan menjalankan serta melaksanakan aturan bekerja, kebijakan-kebijakan yang sudah dibuat perusahaan. Maksud dasarnya yakni supaya memobilisasi karyawan disiplin diri. Sehingga upaya preventif, karyawan bisa menjaga dirinya pada kebijakan-kebijakan perusahaan. Disiplin preventif yaitu satu cara yang berdasarkan kebutuhan kerja agar setiap elemen aturan yang ada pada perusahaan. Apabila aturan perusahaan baik, hingga didambakan bakal lebih gampang mempertahankan disiplin kerja.
- b. Disiplin korektif yaitu suatu cara memobilisasi karyawan saat memadukan suatu kebijakan serta memandu agar konsisten menjalankan serta melaksanakan kebijakan berdasarkan aturan yang berlangsung dalam perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang mengingkari disiplin harus dikasih hukuman berdasarkan kebijakan yang berlangsung. Tujuan dikasih hukuman yaitu agar mengubah karyawan yang melanggar, melaksakan kebijakan yang berlangsung, serta mengasih pembelajaran pada yang melanggar.
- c. Disiplin progresif yaitu suatu kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang.

Handoko (2012) mengatakan apabila terdapat 2 dimensi disiplin kerja yakni disiplin preventif serta disiplin korektif.

- a. Disiplin preventif yakni suatu cara supaya memobilisasi karyawan menjalankan serta melaksanakan aturan kerja, kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan. Maksud dasarnya yaitu supaya memobilisasi karyawan melakukan disiplin diri. Dengan upaya preventif, karyawan bisa menjaga dirinya pada aturan-aturan kantor. Atasan memiliki kewajiban untuk membikin iklim perusahaan dengan disiplin preventif. Dan juga karyawan perlu dan hendak melihat, mencerna seluruh kebijakan kerja dan pedoman-pedoman yang terdapat pada perusahaan. Disiplin preventif ialah suatu upaya yang berkaitan pada keperluan kerja supaya seluruh elemen

aturan yang terdapat pada perusahaan. Apabila upaya perusahaan baik hingga didambakan bakal lebih gampang mempertahankan disiplin kerja.

- b. Disiplin korektif ialah suatu cara memobilisasi karyawan saat memadukan suatu kebijakan serta memandu agar konsisten menjalankan serta melaksanakan kebijakan berdasarkan aturan yang berlangsung dalam perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang mengingkari disiplin harus dikasih hukuman berdasarkan kebijakan yang berlangsung. Tujuan dikasih hukuman yaitu agar mengubah karyawan yang melanggar, melaksakan kebijakan yang berlangsung, serta mengasih pembelajaran pada yang melanggar.

Dimensi dalam disiplin kerja dari penjabaran diatas sehingga disimpulkan yaitu disiplin preventif (meliputi dimensi waktu), disiplin korektif (meliputi dimensi absensi, dan dimensi tanggung jawab), dan disiplin progresif.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Afandi (2018) menjelaskan terkait aspek-aspek disiplin kerja di pegawai yaitu :

- a. Ketaatan jam merupakan tindakan atau perilaku yang memperlihatkan kepatuhan pada waktu bekerja yang mencakup kedatangan serta ketaatan pegawai saat waktu bekerja, pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu serta benar.
- b. Tanggung jawab kerja dimana wajib diwujudkan serta dilaksanakan pada individu yang menanggung kewajiban itu.

Aspek-aspek disiplin kerja dijabarkan oleh Yuliana (2017) antara lain:

- a. Selalu hadir tepat waktu dimana karyawan yang disiplin akan selalu mematuhi ketentuan jam masuk yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- b. Selalu mengutamakan persentase kehadiran yang mana karyawan yang disiplin akan selalu mementingkan persentase kehadiran kerja, apabila berhalangan masuk kerja karyawan tersebut akan memberikan surat ijin kepada perusahaan

- c. Selalu menaati jam kerja dimana karyawan yang disiplin selalu mematuhi jam kerja yang ada di perusahaan tersebut. Rata-rata perusahaan memberikan jam kerja 8 – 9 jam per hari.
 - d. Konsisten mementingkan waktu bekerja yang tepat, cermat serta berpengaruh dimana pegawai yang disiplin akan menata waktu bekerja yang dipunya supaya konsisten tepat, cermat serta dapat menuntaskan seluruh kewajibannya.
 - e. Mempunyai keterampilan kerja sesuai dengan posisi yang ditempati dimana seseorang yang disiplin sebaiknya juga mempunyai keterampilan berkaitan dengan bidang tugasnya agar mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu
 - f. Mempunyai semangat dalam bekerja yang mana karyawan yang disiplin akan selalu bersemangat dalam mengerjakan semua tugas-tugas yang sudah menjadi kewajibannya
 - g. Memiliki sikap yang baik menunjukkan karakter yang baik, maka setiap karyawan harus mempunyai sikap yang sopan dan mampu menghargai sesama rekan kerja
 - h. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja membuat tugas-tugas yang diberikan akan terasa lebih menyenangkan dan cepat untuk diselesaikan
- Hasibuan (2016) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja antara lain :
- a. Tujuan serta keahlian turut dalam membentuk derajat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan diperoleh wajib terang dan dipilih dengan sempurna dan mampu menantang pada keahlian pegawai.
 - b. Teladan atasan sangat berpengaruh saat memastikan kedisiplinan pegawai. Hal tersebut disebabkan atasan digambarkan menjadi teladan serta panutan pada seluruh karyawannya.
 - c. Balas jasa turut memberikan peran pada kedisiplinan karyawan. Hal tersebut disebabkan balas jasa akan membagikan kepuasan serta loyalitas pegawai pada perusahaan serta pekerjaannya.

- d. Keadilan turut membawa terciptanya kedisiplinan karyawan. Keadilan dibuat dasar pedoman saat diberikan balas jasa atau sanksi. Hal itu akan memacu terwujudnya prestasi kerja yang lebih baik.
- e. Waskat (pengawasan melekat) yaitu upaya langsung serta berpengaruh supaya menghindari kesalahan, membenarkan kesalahan, menjaga kedisiplinan, menanikkan prestasi kerja, menghidupkan upaya pimpinan serta bawahan, menciptakan aturan-aturan kerja yang paling berpengaruh serta membuat aturan internal kontrol yang terbaik. Hal tersebut dibikin supaya membantu terciptanya tujuan perusahaan, pegawai serta masyarakat.
- f. Sanksi hukuman mempunyai kedudukan penting supaya memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang besar, lalu pegawai akan semakin takut mengabaikan seluruh kebijakan perusahaan. Selain itu, hukuman juga dapat menjadikan tindakan dan tingkah laku tak disiplin pegawai makin turun.
- g. Ketegasan dimana atasan wajib bernyalai besar serta tidak goyah berlaku untuk mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang terdapat pada kantor. Disamping itu, seluruh pegawai yang kurang disiplin dapat diberikan hukuman yang sudah ditentukan.
- h. Hubungan kemanusiaan yang selaras antar karyawan turut membangun kedisiplinan yang baik dalam perusahaan. Korelasi yang baik memiliki sifat lurus keatas ataupun lurus kesamping yang meliputi *direct single relationship*, *direct group relationship*, serta *cross relationship* sebaiknya selaras. Terbentuknya human relationship yang selaras bisa menciptakan lingkungan serta situasi kerja yang menentramkan. Hal itu bisa menjadi motivasi untuk kedisiplinan yang baik di organisasi. Sehingga, kedisiplinan pegawai bisa terbentuk bila hubungan kemanusiaan pada organisasi itu baik. Rivai & Sagala (2013) menjelaskan jika terdapat lima aspek disiplin kerja yakni :
 - a. Kehadiran merupakan aspek dasar agar menilai kedisiplinan, serta umumnya pegawai yang mempunyai disiplin kerja rendah umumnya telat saat bekerja.

- b. Ketaatan pada pedoman kerja dimana pegawai yang patuh pada kebijakan kerja tak akan mengabaikan pedoman kerja serta akan senantiasa menjalankan aturan kerja yang dibuat perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja bisa ditinjau dengan besarnya kewajiban pegawai pada tugas yang ditentukan padanya.
- d. Derajat kewaspadaan tinggi pegawai yang mana pegawai mempunyai kewaspadaan tinggi akan senantiasa waspada, banyak perincian serta ketelitian saat bekerja, dan senantiasa memakai sesuatu dengan efektif serta efisien.
- e. Bekerja etis dimana apabila beberapa pegawai bisa jadi melaksanakan upaya yang tak sopan ke konsumen atau tercemplung pada upaya yang tak pantas. Hal tersebut menjadi salah satu elemen upaya indisipliner, sehingga bekerja etis menjadi salah satu perwujudan dari disiplin kerja karyawan.

Indikator yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan sebuah organisasi dijelaskan oleh Fathoni (2013), antara lain:

- a. Tujuan dan kemampuan yang mana pegawai yang mempunyai keahlian serta pembelajaran yang rendah mengenai kebijakan, prosedur, serta pedoman yang ada bisa menimbulkan sikap *indisipliner*.
- b. Keteladanan atasan dimana atasan wajib menjaga tingkah laku yang positif seperti keinginan pegawai sebab atasan adalah teladan untuk pegawainya.
- c. Keadilan merupakan peraturan yang disusun wajib dilaksanakan bagi seluruh karyawan tanpa melihat posisi. Hukuman yang dikasih pun wajib menyeluruh pada seluruh pegawai yang menjalankan pengingkaran kerja.
- d. Pengawasan melekat adalah perbuatan nyata yang terefektif sebab atasan dengan nyata memantau tingkah laku, semangat kerja serta prestasi kerja pegawai.
- e. Sanksi hukuman membuat upaya perbaikan serta penangkal pengingkaran kebijakan pada pegawai yang menolak serta tak patuh pada prosedur organisasi.

- f. Ketegasan dimana pemimpin harus tegas pada saat memberi sanksi pada karyawan yang melanggar terkait kerja supaya karyawan berdisiplin diri ketika bekerja.
- g. Hubungan kemanusiaan yang mana tujuan disiplin yaitu membimbing karyawan supaya patuh terhadap peraturan serta kebijakan yang terdapat di organisasi, hal itu dijalankan supaya menciptakan kinerja yang baik.

Aspek disiplin kerja berdasarkan pemaparan tersebut kemudian bisa ditarik kesimpulan yaitu tanggung jawab kerja, etika kerja, ketaatan waktu, tujuan serta keahlian, kepatutan atasan, balas jasa, keseimbangan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, kejelasan, serta hubungan kemanusiaan.

D. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Modal manusia memiliki kontribusi berarti pada kegiatan perusahaan, sebab meskipun pula kesuksesan serta kejayaan perusahaan tak terlepas pada kapasitas serta keahlian modal manusia yang baik. Oleh sebab itu perusahaan mesti mengatur modal manusia sebaik mungkin. Suatu cara aktual agar meningkatkan hasil produksi serta keharmonisan perusahaan adalah dengan menaikkan prestasi kerja pegawai melalui memotivasi serta membikin pegawai berdisiplin dalam bekerja supaya seluruh karyawan dapat kerja dengan baik. Urusan yang dilaksanakan dengan baik, melalui keahlian kerja yang berdasarkan jenis kerja yang didapat dari pegawai pastinya akan menaikkan hasil produksi maka akan meningkatkan perdagangan hasil produksi (Caissar, Hardiyana, & Nurhadian, 2022).

Robbins (2001) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah faktor penting untuk memotivasi seorang karyawan dalam bekerja. Apabila ada pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan banyak diperlukan perusahaan agar dapat menghasilkan produk dengan cepat dan kualitas yang bagus. Motivasi setiap karyawan berbeda-beda, ada yang bekerja hanya untuk kehidupan sehari-hari ada yang bekerja untuk menabung atau membiayai kuliah karyawan tersebut dan adapula yang tiba-tiba kehilangan motivasi bekerja dikarenakan diputuskan oleh pacarnya.

Hal tersebut merupakan alasan pentingnya motivasi kerja untuk menaikkan prestasi kerja karyawan supaya dapat memajukan perusahaan tersebut.

Meningkatnya motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan disiplin bekerja para karyawan. Sejalan dengan itu penjabaran oleh Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan peran operasional manajemen SDM yang paling penting sebab makin meningkat disiplin kerja pegawai, makin meningkat prestasi kerja yang bisa digapainya. Tiada disiplin yang baik, susah untuk perusahaan saat meraih hasil yang maksimal. Sama halnya dengan motivasi kerja, disiplin kerja setiap karyawan juga berbeda-beda. Ada karyawan yang hari itu sangat disiplin menyelesaikan pekerjaannya namun adapula karyawan yang saat itu disiplin kerjanya kurang. Sehingga pentingnya perusahaan mengetahui disiplin kerja setiap karyawan supaya dapat meningkatkan produktivitas para karyawan dan dapat memajukan perusahaannya.

Kesimpulan berdasarkan penjelasan diatas mengenai motivasi serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja, bahwa motivasi serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya disamping motivasi serta disiplin kerja pun dapat memberikan dampak pada prestasi kerja para pegawai.

E. Hipotesis

Kesimpulan berdasarkan teori serta penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya bahwa :

1. Ada hubungan antara motivasi kerja serta disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan Cabang Produksi Home Industri Batik Aan Pekalongan.
2. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja karyawan maka akan semakin rendah juga prestasi kerja.
3. Ada hubungan positif antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka akan rendah juga prestasi kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identitas Variabel Penelitian

Sugiyono (2017) berpendapat jika “dalam setiap penelitian dipastikan menggunakan suatu variabel, sehingga dalam penelitian memerlukan adanya suatu identifikasi variabel penelitian yang diartikan sebagai suatu elemen yang berwujud dimana hal tersebut dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh suatu informasi yang di dapatkan dari suatu hasil penelitian dan dapat menarik serta menghasilkan suatu kesimpulan”.

Penelitian ini akan menguji Hubungan antara Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan dimana menggunakan dua macam variabel yaitu variabel bebas dan tergantung. Untuk variabel bebas pada penelitian ini berupa motivasi kerja dan disiplin kerja, sementara untuk variabel tergantung yang diteliti ialah prestasi kerja.

B. Definisi Operasional

Heryana (2019) berpendapat jika “definisi operasional bukan hanya menjelaskan arti variabel namun juga aktivitas-aktivitas yang harus dijalankan untuk mengukur variabel-variabel tersebut, atau menjelaskan bagaimana variabel tersebut diamati dan diukur”. Definisi operasional harus menerangkan secara khusus sehingga berdasar pada definisi ini, peneliti yang hendak mereplikasi studi bisa secara mudah untuk mengkonstruksi teknik pengukuran yang sama.

Definisi operasional dari setiap variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah hasil dari proses pencapaian kerja dari individu atau tim dengan standard yang ditentukan dari setiap perusahaan dalam rangka memuaskan perusahaannya.

Peneliti mengukur variabel prestasi kerja dengan skala berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan Dessler (2012) yakni kualitas kerja, produktivitas,

pengetahuan, keterpercayaan, dan kemandirian. Apabila skor yang didapat karyawannya tinggi maka prestasi yang didapatkan karyawan juga tinggi. Namun kebalikannya, jika skor karyawannya rendah maka prestasi kerjanya juga akan rendah.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah kondisi kejiwaan yang bisa mendukung atau menggerakkan keinginannya seseorang dalam berperilaku atau bertindak sehingga menciptakan kegairahan atau kemampuan kerja seseorang supaya mencapai kebutuhan individu atau tujuan tertentu. Aspek yang dipergunakan dalam penyusunan skala motivasi kerja ini yaitu *arousal*, *direct behavior*, serta *maintaining behavior* (Greenberg & Baron, 2003).

Motivasi kerja karyawannya tinggi apabila skor yang didapat karyawannya tinggi. Namun kebalikannya, jika skor karyawannya rendah maka motivasi kerjanya juga akan rendah.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah perilaku secara sadar, rela, tulus dan ikhlas dari seorang karyawan untuk mematuhi dan melaksanakan segala tanggung jawab dan norma yang ada di sekitar karyawan sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan.

Variabel disiplin kerja yang diteliti diukur dengan skala yang dijelaskan oleh Hasibuan (2016) yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Apabila skor yang didapat karyawannya tinggi maka prestasi yang didapatkan karyawan juga tinggi. Namun kebalikannya, jika skor karyawannya rendah maka prestasi kerjanya juga akan rendah.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (*sampling*)

1. Populasi

Garaika & Darmanah (2019) berpendapat bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas Obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Cabang Produksi *Home Industri* Batik Aan Pekalongan yaitu 61 karyawan.

2. Sampel

Garaika & Darmanah (2019) memberikan pendapat bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili.” Sugiyono (2017) mengutarakan “apabila jumlah subjek penelitian relatif kecil, kurang dari 100 maka subjek diambil semua. Jika subjek lebih dari 100 maka diambil antara 10-15% atau 20-25%.”

3. Teknik Pengambilan Sampel

Garaika & Darmanah (2019) berpendapat bahwa “teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian”. Pendapat Sugiyono (2017) yakni “terdapat dua teknik yang dapat digunakan, yaitu *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, serta *non probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dijadikan sampel.”

Teknik *sampling* yang peneliti gunakan berupa sensus atau *sampling total*, yakni teknik dalam mengambil sampel yang termasuk dalam *non probability sampling* yang mana semua anggota populasinya menjadi sampel. Penelitian yang dilaksanakan dengan populasi kurang dari 100 hendaknya dilaksanakan

dengan sensus, sehingga semua anggota populasinya menjadi sampel selaku subjek yang dikaji atau selaku responden yang digali informasinya (Sugiyono, 2019).

Peneliti memilih sensus atau sampling total sebagai teknik *sampling* pada penelitian ini dikarenakan populasi pada penelitian ini berjumlah 61 karyawan.

D. Metode Pengambilan Data

Pendapat Sugiyono (2017) yakni “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan”. Kemudian Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam hal ini, kuesioner yang disusun berdasarkan skala.

Skor skala yang diperhitungkan yaitu berdasarkan aitem yang sifatnya *favourable* dan *unfavourable*. Item-item dalam skala prestasi kerja ini digolongkan berdasarkan empat alternatif pilihan jawaban yakni SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai) dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk pemberian skor setiap item tersebut maka dapat diberi skor 1 hingga 4. Pernyataan yang *favourable* setiap jawaban memiliki skor 4 untuk SS, 3 untuk S, 2 untuk TS, serta 1 untuk STS. Di sisi lain apabila pernyataan yang *unfavourable* maka diberi skor 1 untuk SS, 2 untuk S, 3 untuk TS, dan 4 untuk STS.

1. Skala Prestasi Kerja

Prestasi kerja ialah hasil dari proses pencapaian kerja dari individu atau tim dengan standard yang ditentukan dari setiap perusahaan dalam rangka memuaskan perusahaannya.

Peneliti mengukur variabel prestasi kerja dengan skala yang berdasarkan aspek-aspek yang dijelaskan Dessler (2012) yakni kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, keterpercayaan, dan kemandirian. Pada ke-lima aspek tersebut memiliki respon jawaban yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai

(TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Peneliti membuat skala yang berupa pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Peneliti menyusun sebaran aitem skala Prestasi Kerja sebagai berikut :

Tabel 1. Sebaran Aitem Skala Prestasi Kerja

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Kualitas	3	3	6
2.	Produktivitas	3	3	6
3.	Pengetahuan	3	3	6
4.	Keterpercayaan	3	3	6
5.	Kemandirian	3	3	6
	Total	15	15	30

2. Skala Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah kondisi kejiwaan yang bisa mendukung atau menggerakkan keinginannya seseorang dalam berperilaku atau bertindak sehingga menciptakan kegairahan atau kemampuan kerja seseorang supaya mencapai kebutuhan individu atau tujuan tertentu. Aspek yang dipergunakan dalam penyusunan skala motivasi kerja ini yaitu *arousal*, *direct behavior*, serta *maintaining behavior* Greenberg & Baron (2003). Berdasarkan aspek yang telah dijelaskan, peneliti mempunyai sebaran aitem skala Motivasi Kerja.

Tabel 2. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Arousal</i>	3	3	6
2.	<i>Direct Behavior</i>	3	3	6
3.	<i>Maintaining Behavior</i>	3	3	6
	Total	9	9	18

Skala motivasi kerja menggunakan 4 opsi jawaban yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Aitem dalam skala ini dibagi menjadi dua jenis, yakni aitem *favourable* dan *unfavourable*. Aitem *favourable* merupakan pernyataan yang sesuai dengan sikap yang diukur, sementara aitem *unfavourable* merupakan pernyataan yang tidak sesuai dengan sikap yang akan diukur.

3. Skala Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sebuah perilaku secara sadar, rela, tulus dan ikhlas dari seorang karyawan untuk mematuhi dan melaksanakan segala tanggung jawab dan norma yang ada di sekitar karyawan sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan.

Variabel disiplin kerja bisa diukur melalui skala yang dijelaskan oleh Hasibuan (2016) yakni tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Pada ke delapan aspek tersebut mempunyai respon jawaban yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Skala yang telah disusun peneliti memiliki pernyataan yang mendukung (*favourable*) dan tidak mendukung (*unfavourable*). Peneliti mempunyai sebaran aitem skala Disiplin Kerja sebagai berikut:

Table 3. Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Tujuan dan Kemampuan	3	3	6
2.	Teladan Pemimpin	3	3	6
3.	Balas Jasa	3	3	6
4.	Keadilan	3	3	6
5.	Waskat	3	3	6
6.	Sanksi Hukuman	3	3	6
7.	Ketegasan	3	3	6
8.	Hubungan Kemanusiaan	3	3	6
	Total	24	24	48

E. Validitas, Uji Daya Beda, Reliabilitas

1. Validitas

Azwar (2018) berpendapat bahwa validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam mengukur sebuah atribut yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan pengukuran. Validitas aitem secara empiris memerlukan kriteria. Kriteria tersebut adalah ukuran lain yang relevan, yaitu yang angka-angkanya menunjukkan indikasi atribut yang serupa dengan atribut yang diukur oleh skala. Validitas yang digunakan dalam jenis skala penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yang dapat dievaluasi melalui nalar dan akal sehat (*common sense*) yang mampu menilai apakah isi skala memang mendukung konstruk teoretik yang diukur. Keputusan akal sehat mengenai keselarasan atau relevansi aitem dengan tujuan ukur skala tidak dapat didasarkan hanya pada penilaian peneliti, tetapi juga memerlukan kesepakatan penilaian dari beberapa penilai yang kompeten (*expert judgement*). *Expert judgement* pada penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda

Azwar (2018) menyatakan bahwa daya beda aitem atau daya diskriminasi aitem adalah sejauh mana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan yang tidak memiliki atribut yang diukur. Untuk skala yang tiap item diberikan skor pada level interval bisa menggunakan rumus koefisien korelasi *product-moment* Pearson. Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti menggunakan uji daya beda dengan formula koefisien korelasi *product-moment* Pearson pada penelitian kali ini. Parameter pemilihan aitem berdasarkan pada koefisien korelasi item total yakni dari 0 hingga 1,00 yang bertanda positif atau negative. Sehingga semakin baik data beda itemnya maka diperoleh koefisien korelasi yang mendekati 1,00. Adapun koefisien yang mendekati 0 atau bertanda negatif maka menandakan item terkait tidak mempunyai daya beda.

3. Reliabilitas

Azwar (2018) menjelaskan jika reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi

kecermatan pengukuran. Ketidaktercermatan pengukuran terjadi jika eror pengukurannya acak. Antara skor individu dengan yang lainnya terdapat eror yang tidak stabil dan beragam sehingga ketidaksamaan skor yang didapatkan cenderung dipengaruhi dari erornya, bukan oleh perbedaan yang sesungguhnya. Koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) ini diantara 0 hingga 1,00. Adapun jika koefisien reliabilitasnya hampir 1 maknanya pengukurannya semakin reliabel.

Peneliti menggunakan teknik analisis reliabilitas Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS versi 29.0. Alat ukur yang dipergunakan peneliti berupa skala prestasi kerja, skala motivasi kerja, dan skala disiplin kerja.

F. Teknik Analisis

Analisis data menurut Azwar (2018) yaitu cara yang digunakan dalam mengolah data sehingga bisa ditarik sebuah kesimpulan. Metode analisis data dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Dimana pada hipotesis pertama penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda yang mana menurut Sugiyono (2007) bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel bebas dengan tergantung. Pada hipotesis kedua dan ketiga penelitian ini menggunakan korelasi parsial yang mana menurut Sugiyono (2007) bahwa korelasi parsial digunakan untuk melihat hubungannya diantara 2 variabel dengan mengontrol akibat dari minimal satu variabel yang lain. Pengolahan data dengan berbantuan program SPSS versi 29.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Orientasi kancah riset adalah tahap mula yang dilaksanakan sebelum melaksanakan riset, guna mempersiapkan seluruh keperluan agar penelitian dapat berjalan dengan optimal. Tahap awal dalam penelitian ini yakni memilih tempat riset sesuai dengan kriteria populasi yang ditentukan. Riset ini bertempat di Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan yang beralamat di Gang Betys 11 D, Kelurahan Wonokerto Wetan, Kecamatan Wonokerto, Kabupaten Pekalongan, Provinsi Jawa Tengah.

Cabang Produksi pada Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan berdiri sejak tahun 2010 sebagai tempat produksi batik rumahan dibentuk melalui tekad agar melahirkan salah satu penghasil batik rumahan terkemuka di Indonesia. Hal tersebut diyakinkan oleh janji Cabang Produksi Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan yang terus menghasilkan batik rumahan melalui kualitas tinggi serta harga yang ekonomis bagi rakyat Indonesia. Saat ini Cabang Produksi Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan mampu memproduksi batik rumahan dengan kapasitas kurang lebih 200 pakaian dan celana batik setiap hari.

Peneliti setelah menentukan lokasi penelitian, kemudian melaksanakan studi pendahuluan melalui melaksanakan interviu pada 3 karyawan terkait dengan prestasi kerja karyawan selama bekerja di Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan. Kemudian peneliti meminta data penelitian termasuk jumlah karyawan yang bekerja dari awal perusahaan berdiri hingga sekarang guna menentukan sampel serta populasi yang akan dipakai pada riset ini. Tahapan selanjutnya yaitu mencari teori-teori serta riset yang sudah lalu dengan topik yang sama dengan riset ini yang akan digunakan sebagai dasar serta pendukung penelitian.

Peneliti memilih Cabang Produksi Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan:

- a. Penelitian mengenai prestasi kerja karyawan belum pernah dilakukan di tempat tersebut.
- b. Kondisi Cabang Produksi Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan berdasarkan persoalan yang diamati.
- c. Besaran subjek dan karakteristik subjek yang akan diamati berdasarkan syarat yang telah ditentukan pada riset ini.
- d. Ada izin dari pihak Cabang Produksi Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan agar dapat melaksanakan riset.

Peneliti memutuskan untuk melaksanakan riset di Cabang Produksi Perusahaan Batik Rumahan Aan Pekalongan dari hasil beberapa pertimbangan diatas.

2. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan demi kelancaran proses penelitian serta meminimalisir terjadinya kesalahan. Persiapan dalam penelitian ini meliputi persiapan perijinan, penyusunan alat ukur, ujicoba alat ukur, uji daya diskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Persiapan perijinan

Syarat yang harus dipenuhi terlebih dulu sebelum melakukan penelitian adalah perijinan penelitian. Proses perijinan diawali dengan membuat surat ijin permohonan data wawancara kepada Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada Direktur Cabang Produksi Batik Rumahan Aan Pekalongan. Kemudian peneliti mengajukan surat ijin yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA dengan nomor surat 130/C.1/Psi-SA/I/2023 kepada Direktur Cabang Produksi Batik Rumahan Aan Pekalongan.

b. Penyusunan alat ukur

Alat ukur adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Alat ukur disusun berdasarkan aspek-aspek yang merupakan penjabaran

dari aspek-aspek suatu variabel. Penelitian ini menggunakan tiga skala yaitu skala prestasi kerja, skala motivasi kerja, dan skala disiplin kerja.

Aitem *favorable* dan *unfavorable* terdapat pada setiap skala. Skala tersebut menggunakan empat alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Kemudian penilaian untuk aitem favorable yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Penilaian untuk aitem unfavorable dilakukan sebaliknya yaitu STS = 4, TS = 3, S = 2, SS = 1. Skala yang digunakan dalam penelitian kali ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1) Skala Prestasi kerja

Penyusunan skala prestasi kerja karyawan disesuaikan dengan aspek-aspek prestasi kerja menurut Dessler (2012) yakni kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan, keterpercayaan, dan kemandirian. Skala loyalitas kerja berjumlah 30 aitem yang terdiri dari 15 aitem favorable dan 15 aitem unfavorable. Sebaran aitem pada skala prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Prestasi Kerja

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Kualitas	1, 3, 5	2, 4, 6	6
2.	Produktivitas	8, 10, 12	7, 9, 11	6
3.	Pengetahuan	13, 15, 17	14, 16, 18	6
4.	Keterpercayaan	20, 22, 24	19, 21, 23	6
5.	Kemandirian	25, 27, 29	26, 28, 30	6
Total		15	15	30

2) Skala Motivasi Kerja

Penyusunan skala motivasi kerja ini menggunakan aspek yang disusun oleh Greenberg & Baron (2003) yaitu: *arousal*, *direct behavior*, serta *maintaining behavior*. Skala motivasi kerja berjumlah 18 aitem yang terdiri dari 9 aitem favorable dan 9 aitem unfavorable. Sebaran aitem pada skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Arousal</i>	1, 3, 5	2, 4, 6	6
2.	<i>Direct Behavior</i>	8, 10, 12	7, 9, 11	6
3.	<i>Maintaining Behavior</i>	13, 15, 17	14, 16, 18	6
	Total	9	9	18

3) Skala Disiplin Kerja

Penyusunan skala disiplin kerja menggunakan aspek-aspek disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) yakni tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Aitem skala disiplin kerja berjumlah 64 aitem yang terdiri dari 32 aitem favourable dan 32 aitem unfavourable. Sebaran aitem skala disiplin kerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja

No.	Aspek	Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Tujuan dan Kemampuan	1, 3, 5	2, 4, 6	6
2.	Teladan Pemimpin	8, 10, 12	7, 9, 11	6
3.	Balas Jasa	13, 15, 17	14, 16, 18	6
4.	Keadilan	20, 22, 24	19, 21, 23	6
5.	Waskat	25, 27, 29	26, 28, 30	6
6.	Sanksi Hukuman	32, 34, 36,	31, 33, 35	6
7.	Ketegasan	37, 39, 41	38, 40, 42	6
8.	Hubungan Kemanusiaan	43, 45, 47	44, 46, 48	6
	Total	24	24	48

c. Uji coba alat ukur

Tahap selanjutnya setelah analisis kualitatif terhadap aitem-aitem skala psikologi dan mengolahnya dengan validitas konten adalah mengujicobakan skala psikologi. Uji coba skala psikologi ini nantinya bertujuan untuk memenuhi analisis kuantitatif skala psikologi, tepatnya mengetahui daya beda aitem dan reliabilitas skala psikologi. Penelitian ini menggunakan uji coba secara sempurna atau uji coba terpisah (Saifuddin, 2020). Uji coba dilaksanakan pada tanggal 20 – 22 Januari 2023, subjek uji coba alat ukur ini adalah karyawan *home industry* batik Aan Pekalongan

yang bekerja dari awal berdiri *home industry* hingga sekarang yang berjumlah 61 karyawan. Pelaksanaan ujicoba dilakukan dengan menyebarkan skala kepada karyawan. Selanjutnya skala yang telah diisi dianalisis sesuai dengan ketentuan dan dianalisis menggunakan SPSS versi 29.0

Tabel 7. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Ujicoba

No.	Tanggal	Jumlah Subyek	Keterangan
1.	20 – 22 Januari 2023	61	Pengisian skala uji coba dilakukan di tempat cabang produksi, serta di rumah-rumah karyawan

d. Uji Daya Beda dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Tahapan setelah memberikan skor pada semua skala yaitu melakukan uji daya beda aitem dan estimasi koefisien reliabilitas terhadap alat ukur yang digunakan yaitu : skala prestasi kerja, skala motivasi kerja, dan skala disiplin kerja, dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 29.0. Hasil hitungan daya beda aitem dan estimasi koefisiensi reliabilitas pada setiap skala sebagai berikut :

1). Skala Prestasi Kerja

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 61 karyawan dalam skala prestasi kerja yang terdiri dari 30 aitem diketahui bahwa 18 aitem memiliki daya beda tinggi dan 12 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisiensi yang digunakan adalah $r_{ix} \geq 0,30$. Namun dikarenakan jumlah aitem yang lolos masih tidak mencukupi, sehingga dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi $\geq 0,25$ (Azwar, 2018). Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,261 sampai 0,546. Koefisiensi indeks daya beda rendah berkisar antara -0,199 sampai 0,211. Estimasi reliabilitas skala prestasi kerja dengan teknik alpha cronbach dari 18 aitem sebesar 0,804 sehingga dapat dikatakan reliable. Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala prestasi kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Prestasi Kerja

No.	Aspek	Butir		F		U	
		F	U	DBT	DBR	DBT	DBR
1.	Kualitas	1*, 3*, 5	2, 4*, 6	1	2	2	1
2.	Produktivitas	8*, 10*, 12	7*, 9, 11	1	2	2	1
3.	Pengetahuan	13, 15*, 17*	14, 16, 18	1	2	3	-
4.	Keterpercayaan	20*, 22, 24*	19*, 21, 23	1	2	2	1
5.	Kemandirian	25, 27, 29	26, 28*, 30	3	-	2	1
Jumlah		15	15	7	8	11	4

Keterangan :

* : Aitem dengan daya beda rendah

F : *Favourable*

U : *Unfavourable*

DBT : Daya beda tinggi

DBR : Daya beda rendah

2). Skala Motivasi Kerja

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 61 karyawan dalam skala motivasi kerja yang terdiri dari 18 aitem diketahui bahwa 10 aitem memiliki daya beda tinggi dan 8 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisiensi yang digunakan adalah $\geq 0,30$. Namun dikarenakan jumlah aitem yang lolos masih tidak mencukupi, sehingga dipertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi $\geq 0,25$ (Azwar, 2018). Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,265 sampai 0,507. Koefisiensi indeks daya beda rendah berkisar antara -0,128 sampai 0,233. Estimasi reliabilitas skala motivasi kerja dengan teknik alpha cronbach dari 10 aitem sebesar 0,762 sehingga dapat dikatakan reliable. Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 9. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Butir		F		U	
		F	U	DBT	DBR	DBT	DBR
1.	<i>Arousal</i>	1, 3*, 5*	2, 4, 6	1	2	3	-
2.	<i>Direct Behavior</i>	8*, 10, 12	7*, 9, 11*	2	1	1	2
3.	<i>Maintaining Behavior</i>	13, 15, 17*	14, 16*, 18*	2	1	1	2
Jumlah		9	9	5	4	5	4

Keterangan :

* : Aitem dengan daya beda rendah

F : *Favourable*

U : *Unfavourable*

DBT : Daya beda tinggi

DBR : Daya beda rendah

3). Skala Disiplin Kerja

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 61 karyawati dalam skala disiplin kerja yang terdiri dari 48 aitem diketahui bahwa 26 aitem memiliki daya beda tinggi dan 22 aitem memiliki daya beda rendah. Kriteria koefisiensi yang digunakan adalah $rix \geq 0,30$ (Azwar, 2018). Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisar antara 0,252 sampai 0,593. Koefisiensi indeks daya beda rendah berkisar antara 0,054 sampai 0,248. Estimasi reliabilitas skala kepuasan kerja dengan teknik alpha cronbach dari 26 aitem sebesar 0,841 sehingga dapat dikatakan reliable. Rincian sebaran aitem daya beda yang ada pada skala disiplin kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 10. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Disiplin Kerja

No	Aspek	Butir		F		U	
		F	U	DBT	DBR	DBT	DBR
1.	Tujuan dan Kemampuan	1*, 3*, 5	2, 4, 6*	1	2	2	1
2.	Teladan Pemimpin	8, 10*, 12	7*, 9, 11	2	1	2	1
3.	Balas Jasa	13*, 15*, 17	14, 16, 18	1	2	2	1
4.	Keadilan	20, 22, 24	19, 21*, 23*	3	-	1	2
5.	Waskat	25*, 27, 29*	26*, 28*, 30	1	2	1	2
6.	Sanksi Hukuman	32, 34*, 36	31, 33*, 35*	2	1	1	2
7.	Ketegasan	37*, 39*, 41	38, 40*, 42	1	2	2	1
8.	Hubungan Kemanusiaan	43, 45*, 47	44*, 46, 48*	2	1	1	2
Jumlah		24	24	13	11	12	12

Keterangan

* : Aitem dengan daya beda rendah

F : *Favourable*

U : *Unfavourable*

DBT : Daya beda tinggi

DBR : Daya beda rendah

Total sampel dalam penelitian kali ini diperoleh subjek sebanyak 61, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 11. Data Demografi Subjek Penelitian

No.	Karakteristik	Frekuensi	Prosentase	Total
1.	Jenis Kelamin :			
	a. Perempuan	61	100%	61
2.	Usia :			
	a. 17-25	16	26,23%	61
	b. 26-35	21	34,43%	
	c. >35	24	39,34%	
3.	Lama Bekerja :			
	a. < 1 tahun	4	6,56%	61
	b. 1-5 tahun	45	73,77%	
	c. 6-10 tahun	11	18,03%	
	d. > 10 tahun	1	1,64%	
4.	Bagian :			
	a. Buruh	4	6,56%	61
	b. Jahit	54	88,52%	
	c. Obras	2	3,28%	
	d. Finishing	1	1,64%	
5.	Pendidikan terakhir :			
	a. SD/ sederajat	26	42,62%	61
	b. SMP/ sederajat	23	37,71%	
	c. SMA/ SMK/ sederajat	12	19,67%	

Pengujian hasil data penelitian dilakukan dengan menggunakan data uji coba yang setelah dilakukan pengguguran pada aitem yang berdaya rendah dikarenakan data sampel <100 orang. Data penelitian setelah hasil uji coba gugur yang berdaya rendah sehingga terkumpul secara keseluruhan berjumlah 54 aitem. Skala yang telah kembali selanjutnya dilakukan skoring serta analisis data.

B. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas sebaran variabel penelitian, uji linieritas hubungan variabel bebas dengan variabel tergantung, dan uji multikolinieritas, dengan hasil sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah distribusi data pada penelitian bersifat normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov Smirnov Z. Data berdistribusi normal jika taraf signifikansi ($p > 0,05$) serta data berdistribusi tidak normal apabila taraf signifikansi ($p < 0,05$). Hasil uji normalitas pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	Standar Deviasi	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Prestasi kerja	52,16	6,178	0,110	0,064	$>0,05$	Normal
Motivasi kerja	31,15	3,646	0,117	0,036	$<0,05$	Tidak Normal
Disiplin kerja	78,41	7,110	0,126	0,017	$<0,05$	Tidak Normal

Data setiap variabel diuji dengan uji normalitas. Untuk mempermudah perhitungan normalitas distribusi digunakan program SPSS 29.0. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja adalah nilai KS-Z = 0,110 dengan signifikansi = 0,064, dimana $p > 0,05$ yang berarti bahwa berdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai KS-Z = 0,126 dengan signifikansi = 0,017, dimana $p < 0,05$ yang berarti bahwa berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai KS-Z = 0,117 dengan signifikansi = 0,036, dimana $p < 0,05$ yang berarti bahwa distribusi tidak normal.

Asumsi-asumsi yang mendasari teknik analisis regresi menurut Kerlinger & Pedhazur (1973) yaitu :

- 1) Populasi skor variabel tergantung berdistribusi normal dalam masing-masing skor variabel bebas (tidak ada asumsi normalitas dalam variabel bebas).
- 2) Varians skor variabel tergantung yaitu sama atau homogen dalam setiap skor variabel bebas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan agar dapat melihat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan tergantung. Pengujian data dengan uji F_{linier} . Data dikatakan linier jika memiliki signifikansi $\leq 0,05$.

Hasil uji linieritas dalam variabel motivasi kerja dengan prestasi kerja didapatkan F_{linier} senilai 13,326 dengan taraf signifikansi sebesar $< 0,001$ ($p \leq 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja berkorelasi secara linier atau persamaan pada dua variabel membentuk garis lurus. Uji linier selanjutnya adalah dalam variabel disiplin kerja dengan prestasi kerja didapat F_{linier} senilai 11,953 dengan taraf signifikansi senilai 0,001 ($p \leq 0,01$). Hasil tersebut menunjukkan apabila antara disiplin kerja dengan prestasi kerja berkorelasi secara linier atau persamaan pada dua variabel membentuk garis lurus.

c. Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas yaitu untuk mengidentifikasi ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam suatu penelitian model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan dengan teknik regresi dan diketahui dengan melihat skor *Variance Inflation Factor (VIF)* yang menunjukkan angka 0,1. Hal itu menunjukkan jika tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa skor *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1,385 yang berarti < 10 dan skor *tolerance* 0,722 yang berarti $> 0,1$. Hal tersebut menunjukkan apabila tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

2. Uji Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Uji korelasi dalam riset ini dengan teknik regresi berganda dengan maksud dapat mengetahui apakah ada korelasi positif serta signifikan antara motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai.

Hasil uji korelasi antara motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja didapat R senilai 0,502 serta F_{hitung} senilai 9,794 dengan taraf signifikansi senilai $<0,001$ ($p \leq 0,01$), dimana ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan. Nilai koefisien prediktor motivasi kerja senilai 0,569 serta koefisien prediktor disiplin kerja senilai 0,205 dengan nilai konstan senilai 18,328, persamaan garis regresi didapat $Y = 0,569X_1 + 0,205X_2 + 18,328$. Persamaan garis itu menunjukkan jika rerata nilai disiplin kerja (kriterium Y) pada karyawan di *Home Industry* Batik Aan Pekalongan bakal memperoleh modifikasi senilai 0,569 dalam tiap-tiap modifikasi yang bakal berlaku dalam variabel motivasi kerja (prediktor X_1) serta bakal memperoleh modifikasi senilai 0,205 dalam tiap-tiap modifikasi yang bakal berlaku dalam variabel disiplin kerja (prediktor X_2).

Hasil analisis dari hipotesis pertama adalah motivasi kerja mempunyai sumbangan efektif pada prestasi kerja senilai 15,5% yang diperoleh berdasarkan rumus sumbangan setiap variabel yaitu $R_{xy} \times \beta \times 100\%$ ($0,461 \times 0,336 \times 100\%$), sedangkan disiplin kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 9,8% yang berasal dari ($0,414 \times 0,236 \times 100\%$) pada prestasi kerja. Variabel motivasi kerja serta disiplin kerja dari keseluruhan memperoleh sumbangan efektif senilai 25,3% pada prestasi kerja dengan koefisiensi determinasi hasil R square senilai 0,252 namun 74,7% didapatkan dari faktor lain.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua pada penelitian ini memakai korelasi parsial. Uji korelasi parsial mempunyai tujuan supaya bisa meyakinkan ada atau

tidaknya korelasi positif antara variabel bebas dengan variabel tergantung, dengan salah satu variabel tergantung yang dikontrol. Dari hasil uji korelasi antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja didapatkan nilai r_{x1y} senilai 0,313 dengan taraf signifikansi senilai 0,015 ($p \geq 0,01$), sehingga terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan di *Home Industry* Batik Aan Pekalongan. Hal itu membuktikan jika hipotesis kedua diterima.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dari penelitian ini memakai korelasi parsial. Hasil uji korelasi antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja diperoleh skor r_{x2y} senilai 0,226 dengan taraf signifikansi 0,082 ($p \geq 0,05$) dimana terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan, hal tersebut menunjukkan jika hipotesis ketiga pada riset ini diterima.

C. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi data yang digunakan pada penelitian ini digunakan sebagai gambaran skor terhadap subyek atas pengukuran dan sebagai uraian terhadap keadaan subyek dengan atribut yang diteliti. Kategori subyek pada penelitian ini dengan model distribusi normal dimana untuk membagi subyek pada kelompok yang bertingkat dalam setiap variabel. Berikut penjelasan dari norma variabel yang digunakan :

Tabel 13. Norma Kategorisasi

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,5 \sigma < X$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,5 \sigma < X \leq \mu + 1,5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1,5 \sigma < X \leq \mu + 0,5 \sigma$	Rendah
$X \leq \mu - 1,5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan: μ = *Mean* hipotetik; σ = Standart deviasi hipotetik

Tabel distribusi norma tersebut mempunyai proporsi subjek yang memiliki skor di sebelah kiri ($z = -1,5$) sama dengan proporsi yang ada di sebelah kanan ($z = 1,5$), yaitu 6,7%. Proporsi subjek yang skornya ada disebelah kiri ($z = -0,5$) yaitu 39%, sehingga yang terletak diantara ($z = -0,5$) dan ($z = -1,5$) yaitu sebesar $39\% - 6,7\% =$

32,3%. Proporsi subjek yang ada di sebelah kiri ($z = 0$) yaitu 50% sehingga subjek yang ada di antara ($z = 0$) dan ($z = -0,5$) yaitu 11%. Proporsi subjek yang ada di antara ($z = -0,5$) dan ($z = 0,5$) yaitu $2 \times 11\% = 22\%$. Distribusi tersebut layak digunakan sebagai dasar kategorisasi subjek (Azwar, 2018).

1. Deskripsi Data Skor Prestasi Kerja

Skala prestasi kerja terdiri dari 19 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan setiap aitem diberi skor berkisar 1 sampai 4. Skor minimum yang diperoleh subjek yaitu 18 yang berasal dari (18×1) dan skor tertinggi yaitu 72 yang berasal dari (18×4). Rentang skor skala senilai 54 berasal dari ($72 - 18$) yang dibagi dalam enam satuan deviasi standart, sehingga diperoleh nilai standart deviasi sebesar 9 berasal dari $((72 - 18) : 6)$, dengan mean hipotetik senilai 45 berasal dari $((72 + 18) : 2)$. Berdasarkan hasil penelitian deskripsi skor skala prestasi kerja didapatkan skor minimum empirik 39, skor maksimum empirik 68, mean empirik 52,16 dan standart deviasi empirik 6,178. Deskripsi skor skala prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Prestasi Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	39	18
Skor maksimum	68	72
Mean (M)	52,16	45
Standar deviasi (SD)	6,178	9

Skor subjek berdasarkan mean empirik yang terdapat dalam norma kategoriasasi distribusi kelompok subjek diatas berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 52,16.

Deskripsi data variabel prestasi secara keseluruhan dengan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Prestasi Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$58,5 < X$	Sangat Tinggi	9	14,8%
$49,5 < X \leq 58,5$	Tinggi	34	55,7%
$40,5 < X \leq 49,5$	Sedang	16	26,2%
$31,5 < X \leq 40,5$	Rendah	2	3,3%
$X \leq 31,5$	Sangat Rendah	0	0%
	Total	61	100%



Gambar 1. Norma Kategorisasi Skala Prestasi Kerja

2. Deskripsi Data Skor Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja terdiri dari 10 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan setiap aitem diberi skor 1 sampai 4. Skor minimum yang didapat subjek adalah 10 berdasarkan (10×1) dan skor tertinggi yaitu 40 yang berasal dari (10×4) . Rentang skor skala sebesar 30 yang berasal dari $(40 - 10)$ yang dibagi enam satuan deviasi standart, sehingga didapat nilai standart deviasi sebesar 5 berdasarkan $((40 - 10) : 6)$ dengan mean hipotetik senilai 25 berdasarkan $((40 + 10) : 2)$. Berdasarkan hasil penelitian deskripsi skor skala motivasi kerja menghasilkan skor minimum empirik 24, skor maksimum empirik 39, mean empirik 31,15 dan standart deviasi empirik 3,646. Deskripsi skor skala motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Motivasi Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	24	10
Skor maksimum	39	40
Mean (M)	31,15	25
Standar deviasi (SD)	3,646	5

Skor subjek berdasarkan mean empirik yang terdapat dalam norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas berada pada kategori tinggi adalah sebesar 31,15.

Deskripsi data variabel motivasi kerja secara keseluruhan menggunakan norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 17. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Motivasi Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
32,5 < X	Sangat Tinggi	22	36,1%
27,5 < X ≤ 32,5	Tinggi	28	45,9%
22,5 < X ≤ 27,5	Sedang	11	18,0%
17,5 < X ≤ 22,5	Rendah	0	0%
X ≤ 17,5	Sangat Rendah	0	0%
	Total	61	100%



Gambar 2. Norma Kategorisasi Skala Motivasi Kerja

3. Deskripsi Data Skor Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja terdiri dari 26 aitem yang mempunyai daya beda tinggi dan setiap aitem diberi skor berkisar 1 hingga 4. Skor minimum yang didapat subjek yaitu 26 yang berasal dari (26×1) dan skor tertinggi yakni 104 berdasarkan (26×4) . Rentang skor skala sebesar 78 berasal dari $(104 - 26)$ yang dibagi enam satuan deviasi standart, sehingga diperoleh nilai standart deviasi senilai 13 berasal $((104 - 26) : 6)$, dengan mean hipotetik senilai 65 yang berasal dari $((104 + 26) : 2)$. Berdasarkan hasil penelitian deskripsi skor skala disiplin kerja diperoleh skor minimum empirik 69, skor maksimum empirik 96, mean empirik 78,41 serta standart deviasi empirik 7,110. Deskripsi skor skala disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 18. Deskripsi Skor Skala Disiplin Kerja

	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	69	26
Skor maksimum	96	104
Mean (M)	78,41	65
Standar deviasi (SD)	7,110	13

Skor subjek berdasarkan mean empirik yang terdapat pada norma kategorisasi distribusi kelompok diatas berada pada kategori tinggi sebesar 78,41. Berikut deskripsi data variabel disiplin kerja secara keseluruhan dengan norma kategorisasi yang dilihat pada tabel berikut :

Tabel 19. Kategorisasi Skor Subjek pada Skala Disiplin Kerja

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
84,5 < X	Sangat Tinggi	12	19,7%
67,5 < X ≤ 84,5	Tinggi	49	80,3%
62,5 < X ≤ 67,5	Sedang	0	0%
57,5 < X ≤ 62,5	Rendah	0	0%
X ≤ 57,5	Sangat Rendah	0	0%
	Total	61	100%

**Gambar 3. Norma Kategorisasi Skala Disiplin Kerja**

D. Pembahasan

Riset ini dilaksanakan dengan maksud yaitu agar dapat mengetahui hubungan antara motivasi kerja serta disiplin kerja dengan prestasi kerja pada karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan. Hasil dari analisis data menunjukkan koefisiensi korelasi R senilai 0,502 dan $F = 9,794$ dengan $p = <0,001$ ($p \leq 0,01$). Hasil itu membuktikan apabila terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan. Koefisiensi determinasi pada motivasi kerja serta disiplin kerja senilai 0,252. Hasil itu membuktikan apabila motivasi kerja dan disiplin kerja dalam riset ini memberikan sumbangan efektif senilai 25,3% sedangkan 74,7% diakibati faktor

pembeda diluar riset ini, misalnya faktor pendidikan, lingkungan kerja, sikap dan *attitude*, status sosial, gaji atau upah.

Taalipu et al. (2021) berpendapat bahwa prestasi kerja pegawai ialah salah satu faktor yang dipakai agar dapat memandang suatu kesuksesan perusahaan, sebab pegawai adalah faktor sentral bagi perusahaan agar dapat menggapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan, sehingga derajat hasil kerja pegawai akan banyak berdampak terhadap prestasi kerja karyawan atau keberhasilan suatu perusahaan. Sakarsih & Rasmansyah (2018) menyatakan jika saat memacu serta mendorong pegawai supaya menaikkan prestasi kerja, atasan wajib mengamati motivasi serta disiplin kerja masing-masing pegawai. Hasil pada riset ini sama seperti penelitian dari Nuraeni (2022) yang berpendapat jika secara berhubungan disiplin kerja serta motivasi kerja berdampak positif serta signifikan pada prestasi kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan jika hipotesis pertama pada riset ini diterima.

Hipotesis kedua yakni apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari uji korelasi parsial pada hipotesis kedua memperoleh skor r_{xy} sebesar 0,313 dengan taraf signifikansi sebesar 0,015 ($p \geq 0,01$). Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar 15,5% sehingga dapat diartikan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan, itu membuktikan jika hipotesis kedua diterima. Dapat diartikan bahwa makin meningkat motivasi kerja pegawai, maka makin meningkat juga prestasi kerja yang dirasakan oleh pegawai *Home Industry* Batik Aan Pekalongan dan begitu sebaliknya.

Wibowo, Harini, Pranitasari, Said, & Sudirman (2022) menjelaskan bahwa motivasi yang terdapat dalam karyawan harus dipacu supaya karyawan itu jika motivasi yang terdapat dalam dirinya bisa melaksanakan upaya atau bekerja yang positif, maka motivasinya dapat juga memenuhi kebutuhan perusahaan. Motivasi yang dimiliki karyawan didambakan bisa mengasih pengaruh positif pada kemajuan perusahaan. Hasil riset ini ditunjang oleh riset Cahyono & Ikhsan (2022) bahwa

variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis ketiga adalah apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan. Hasil uji korelasi parsial pada hipotesis ketiga ialah memperoleh skor r_{x1y} senilai 0,226 dengan taraf signifikansi 0,082 ($p \geq 0,05$) yang berarti ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan, dan terdapat sumbangan efektif antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan yakni sebesar 9,8% hal ini menunjukkan jika hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima. Dimaksudkan jika makin tinggi disiplin kerja pegawai, sehingga makin tinggi pula prestasi kerja yang dinikmati oleh pegawai *Home Industry* Batik Aan Pekalongan dan begitu sebaliknya.

Disiplin kerja menurut Arif (2020) dapat diucapkan sebagai hal yang paling berharga pada perusahaan, sebab kejayaan perusahaan dapat dinilai seberapa besar disiplin kerja karyawannya. Karyawan juga wajib menjalankan dan mengikuti pada kaidah-kaidah yang berlangsung pada perusahaan sebab makin baik kedisiplinan pegawai maka makin tinggi pula prestasi kerja yang dapat digapainya. Dalam penelitian ini juga selaras dengan penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja jika diatur dengan baik akan menyebabkan kepatuhan pegawai pada aturan perusahaan yang bermaksud untuk menaikkan prestasi.

Deskripsi data skor pada prestasi kerja termasuk dalam kategori sedang yang dapat diartikan apabila prestasi kerja pada karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan tergolong cukup baik. Hal tersebut dikarenakan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan kebanyakan lulusan Sekolah Dasar (SD), semua karyawan di *Home Industry* Batik Aan Pekalongan merupakan perempuan, dan juga sudah memiliki keluarga sendiri sehingga kurang berpikir untuk mengembangkan pekerjaannya sehingga akan mengakibatkan prestasi karyawan tersebut akan menurun seiring berjalannya waktu.

Deskripsi data skor pada motivasi kerja dalam kategori tinggi, dapat diartikan bahwa dari sudut pandang para karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan,

motivasi kerja pada perusahaan tersebut tinggi. Menurut Ekawati (2013) apabila seorang karyawan termotivasi, selanjutnya karyawan tersebut akan mencoba kuat-kuat. Namun kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan menghantar karyawan tersebut ke hasil kinerja pekerjaan kurang baik, sehingga upaya itu perlu diarahkan ke arah yang bermanfaat bagi perusahaan itu. Oleh karena itu, organisasi harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya.

Deskripsi skor pada disiplin kerja termasuk dalam kategori sedang, dengan maksud bahwa disiplin kerja karyawan cenderung baik. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Mayang Sari, Ekowati, & Fintahiasari (2020) menyatakan bahwa dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia untuk mengerjakan segala tugasnya secara efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Namun dikarenakan perusahaan tidak memberikan aturan yang terlalu ketat seperti pengumpulan setoran benar-benar diawasi dan diberikan hukuman bagi yang tidak memberikan setoran sehingga karyawan akan merasa jika atasannya terlalu baik sehingga dimanfaatkan untuk tidak terlalu berdisiplin saat bekerja walaupun kebanyakan para karyawan menyetorkan dengan waktu yang biasanya disarankan oleh perusahaan namun jarang ada yang mengumpulkan lebih cepat dari waktu yang disarankan perusahaan sehingga walaupun sudah baik secara disiplin kerja namun secara perlahan akan menjatuhkan dan menjauhkan perusahaan dengan tujuannya. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada karyawan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan kepada perusahaan.

E. Kelemahan Penelitian

Kelemahan penelitian pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kurangnya pengawasan kepada subjek, ketika subjek mengisi skala penelitian
2. Keterbatasan waktu subjek dalam mengisi skala, karena terdesak dengan jam kerja perusahaan sehingga dalam mengerjakan subjek tergesa-gesa

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil pembahasan yang sudah dibahas sebelumnya dan analisis data yang dilakukan peneliti bahwa :

1. Hipotesis pertama dalam riset ini diterima yakni ada kolerasi antara motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan *Home Industry* Batik Aan Pekalongan.
2. Hipotesis kedua dalam riset ini diterima yang berarti terdapat kolerasi positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dimaksudkan bahwa makin baik disiplin kerjanya, sehingga makin tinggi prestasi kerja yang dirasakan pegawai *Home Industry* Batik Aan Pekalongan begitu sebaliknya.
3. Hipotesis ketiga pada riset ini diterima yaitu terdapat kolerasi positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan maksud jika makin baik disiplin kerjanya, sehingga makin tinggi prestasi kerja yang dirasakan pegawai *Home Industry* Batik Aan Pekalongan begitu sebaliknya.

B. Saran

Saran dari hasil serta kesimpulan riset ini yaitu :

1. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mempertahankan, meningkatkan, serta mempraktikkan motivasi kerja dengan meningkatkan disiplin kerja di saat ada atau tidak adanya atasan yang mengawasi sehingga bakal memperoleh prestasi kerja yang baik yang diharapkan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dianjurkan supaya menggunakan variabel-variabel selain riset ini yang berdampak pada prestasi kerja, misalnya inisiatif, keterampilan, maupun faktor lainnya. Selanjutnya, peneliti juga bisa melaksanakan riset prestasi kerja melalui metode lain, seperti kualitatif atau eksperimen.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afnan, K. (2010). Hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Semarang Jawa Tengah. *Undergraduate Thesis*. Semarang : Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arif, M. M. T. L. M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan skala psikologi* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: an experiential approach*. (6th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (2000). *Human resources management* (Internatio). New York: Irwin-McGraw-Hill.
- Cahyono, P. A., & Ikhsan, W. N. (2022). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Koperasi Unit Desa “Bangun Desa” Kecamatan Tapung Hilir Kabupaten Kampar. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(2), 41–48. <https://doi.org/10.35446/bisniskompetif.v1i2.971>
- Caissar, C., Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)*. 2(1), 11–19.
- Davis, K. (2010). *Organizational behavior : Human behavior at work* (13th. Edit). New Delhi: Megraw Hill Company.
- Dessler, G. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Indeks.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen prestasi kerja*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Ekawati, E. N. S. S. A. (2013). Hubungan motivasi dengan prestasi kerja pegawai(studi di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Jember). *Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*.

- Fathoni, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utana.
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metode penelitian*. Lampung: CV. Hira Tech.
- George, J. M., & Jones, G. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Organizational behavior in organization*. Canada: Prentice Hall.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPE – UGM.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPEF.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryana, A. (2019). *Metodologi penelitian pada Kesehatan Masyarakat*. Tidak dipublikasikan.
- Jewell, & Siegall, M. (1990). *Psikologi industri atau organisasi modern*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Kerlinger, F. N., & Pedhazur, E. J. (1973). *Multiple regression behavioral research*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Kusnendi. (2012). *Ekonomi sumber daya manusia*. Jakarta: PPUT.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. ., & Anwar, P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maruli, T. S. R. (2020). *Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Mayang Sari, P., Ekowati, S., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh sikap dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Prioritas Kota Bengkulu. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 1). Retrieved from www.jurnal.umb.ac.id
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. CUP Archive.
- Mediana. (2022, February 25). Lonjakan harga minyak mentah perlu respons tepat. *Kompas.Id*. Retrieved from <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2022/02/24/strategi-mengkompensasi-harga-bbm-dibutuhkan>
- Mitchell, T. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Nezarasari, R. (2020). Hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pizza Hut Semarang. *Undergraduate Thesis*. Semarang : Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Nuraeni, I. H. (2022). Analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1).
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid 19 (studi kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77–90. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17278>
- Nurhasanah, Subianto, M., & Fitriani, R. (2012). Perbandingan metode partial least square (PLS) dengan regresi komponen utama untuk mengatasi multikolinearitas. *Statistika: Forum Teori Dan Aplikasi Statistika*, 12(1), 33–42.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*, 9(1), 115–132.
- Rahim, O. A. (2021). Pengaruh hubungan disiplin kerja dengan prestasi kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Maluku. *Hipotesa-Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 15(2), 84–96. Retrieved from <https://e-jurnal.stiaalazka.ac.id/index.php/ojs-hipotesa/article/download/50/43>

- Rahmania, F., & Widawati, L. (2020). Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan bagian quality control (studi korelasi menggunakan two factor theory herzberg pada PT. X). *Prosiding Psikologi Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*. Bandung: Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1990). *Manajemen personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V., & Ella, J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V., & Sagala D, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1999). *Management*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Robbins, Stephen P. (2014). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice Hall International: San Diego State University.
- Ruky, A. S. (2006). *Sistem manajemen kinerja, performance management system*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sakarsih, N., & Rasmansyah. (2018). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan packaging section PT. Astra Honda Motor Parts Centre. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.116>
- Singodimedjo. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Singodimedjo, M. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM: teori, dimensi dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, A. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Suryonugroho, V. K., & Priyambodo, A. B. (2021). Hubungan sikap terhadap insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pada driver GrabBike di Kota Malang. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Universitas Negeri Malang*, 304–317.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taalipu, S. S., Podungge, R., & Monoarfa, V. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2).
- Ulya, F. N. (2022, March 2). Terimbas perang rusia-ukraina, harga gandum dunia melonjak ke level tertinggi sejak 2008. *Kompas.Com*. Retrieved from <https://money.kompas.com/read/2022/03/02/160300526/terimbas-perang-rusia-ukraina-harga-gandum-dunia-melonjak-ke-level-tertinggi?page=all>
- Wexley, N. K., & Gary A, Y. (2005). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo, W. A., Harini, S., Pranitasari, D., Said, M., & Sudirman, A. (2022). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan Emela Garment Kota Bogor. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen (JAM)*, 19(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.36406/jam.v19i02.671>
- Yuliana, I. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Seikyo Indochem Bandung. *Final Assigenment (Bachelor and Vocational Degree)*.
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1). <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>