



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
HYPERMART BSM)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
NURKHOLILAN SIREGAR
NPM: 1715310914

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : NURKHOLILAN SIREGAR
NPM 1715310914
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA
DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN STUDI KASUS *HYPERMART*
BINJAI SUPERMALL.

Medan, Juni 2021

KETUA PROGRAM STUDI

DEKAN

HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSc



Dr. ONNY MEDALINE, SH., M.KN

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

RIZAL AHMAD, SE. M.Si

DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurkholilan Siregar
NPM : 1715310914
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus *Hypermart* Binjai Supermall

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



(Nurkholilan Siregar)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurkholilan Siregar
NPM : 1715310914
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.



(Nurkholilan Siregar)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : NURHOLILAN SIREGAR
 Tanggal Lahir : PADANG BATU GANA / 17 Agustus 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310914
 Program Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.44
 Nomor : 082160342040
 yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

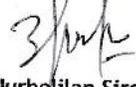
Judul

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERMART BSM)

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 20 Januari 2021
 Pemohon,

 (Nurholilan Siregar)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Rizal Ahmad, SE., MSI)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM.)

Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Rizki Ahmad, SE, Msi
 Pembimbing II : Dewi Nurmasari pane SE, MM
 Mahasiswa : NURHOLILAN SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310914
 Bidang Pendidikan : Strata Satu
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HYPERMART BSM)

ANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Januari 2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. pemuisan judul 2. untuk sampul harus dicertakan tabel 3. Teori yang dipakai di latar belakang, landasan teor, kerangka konseptual, harus sama dengan yang ada di deskripsi. 		
Januari 2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak diperbolehkan memakai kalimat pangkat utk status karyawan 2. judul buku dibuat miring atau bold di bagian daftar pustaka 3. Awai kalimat dan paragraf tdt boleh kata sambung. 4. Ace Seppro 		

Medan, 20 Januari 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

 Dr. Bambang Widjanarko,



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., Msi
 Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
 Mahasiswa : NURHOLILAN SIREGAR
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1715310914
 Tingkat Pendidikan : Strata satu
 Tugas Akhir/Skripsi : PENYARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN PENYHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HYPERMART BSM)

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Desember 2020	1. Untuk setiap pertanyaan yang ada di pra survey harus sama dengan yang ada di angket. 2. Dibagian Identifikasi Masalah tidak diperbolehkan untuk mengidentifikasi pemimpin, hanya berfokus pada karyawan. 3. disetiap kesimpulan hanya boleh mengambil salah satu dari teori pakar dan tidak boleh menggabungkan keduanya.	7 7	
Desember 2020	1. Untuk bagian koefisien determinasi (R^2) harus disertakan Tabel. 2. perbaiki Angket Sesuai Deskripsi. 3. Untuk setiap tabel pra survey yang dianalisis adalah total keseluruhan hasil penjumlahan jawaban.	4 7	

Acc Sampro
 11 - 1/2021
 Dewi NP.

Medan, 20 Januari 2021
 Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Bambang Widjanarko,



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Rita Ahmad, SE.M.Si
Dosen Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE., M.H.
Nama Mahasiswa : NURHOLILAN SIREGAR
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310914
Tingkat Pendidikan : S1 (Strata satu)
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan penghargaan Terhadap motivasi kerja karyawan studi kasus.....
Hypermart Binjai Supermall.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2021 April	1. penambahan uji Glatser di bab IV. 2. perbaikan dibagian kesimpulan dan saran. 3. pada bagian Struktur Organisasi untuk menyebutkan sumber data.	f	
2021 Marti	1. menambahkan kata mempertahankan dan meningkatkan pada bagian saran.	f	
2021 Marti	1. perbaikan pada bagian sejarah perusahaan.	f	
2021 Mei	1. Acc sidang		

Medan, 27 Mei 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, M. Si
 Pembimbing II : Dewi Nurmasari Pane, SE., M.M.
 Nama Mahasiswa : NURHOLILAN SIREGAR
 Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310914
 Bidang Pendidikan : st. (strata satu)
 Tugas Akhir/Skripsi : pengaruh kepemimpinan disipin kerja dan penghargaan terhadap motivasi kerja karyawan studi kasus Hypermart Binjai Supermall

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2021 mei	1. perbaikan setiap kalimat yang menggunakan kata sambung. 2. Tambahkan sumber, dan setiap tabel 3. perbaikan pada bagian daftar pustaka. 4. masih kurang rata bagian daftar isi. 5. perbaikan untuk setiap penomoran. 6. Acc sidang 	  	

Medan, 27 Mei 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : NURHOLILAN SIREGAR
 NPM : 1715310914
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HYPERMART BSM)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Januari 2021	Acc sempro	Disetujui	
17 Januari 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
17 Januari 2021	Maaf salah nama tuk meng acc sidang..	Revisi	

Medan, 31 Mei 2021
 Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : NURHOLILAN SIREGAR
 NIM : 1715310914
 Program Studi : Manajemen
 Tingkat : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSI
 Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HYPERMART BSM)

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Januari 2021	ACC SEMPRO	Disetujui	
Mei 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 31 Mei 2021
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSI

Acc Jilid 4/11/21
Dewi N.P.



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
HYPERMART BSM)**

Acc Jilid 1st
Dewi N.P. 4/11/21

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NURKHOLILAN SIREGAR
NPM: 1715310914

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R.2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Phani Nuharini Kitonga. BA., MSc

No Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00 -	Tgl Eff : 23 Jan 2019
----------------------------	---------------	-----------------------

Analyzed document: NURKHOLILAN SIREGAR_1715310914-MANAJEMEN.docx Uploaded to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

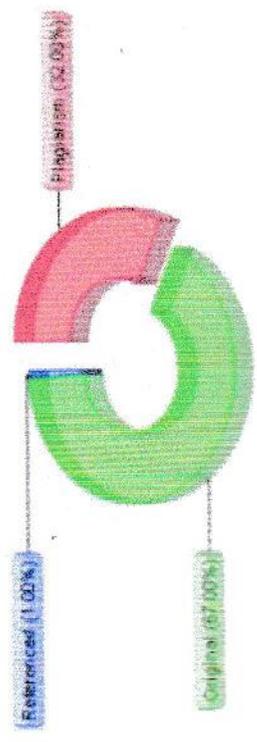
Comparison Preview Rewrite Detected language

Check type: Internet-Check



Detailed document analysis

Reveal all



Distribution graph





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4328/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: NURKHOLILAN SIREGAR

: 1715310914

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 07 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Juni 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

UNPA
INDONESIA
UPT. PERPUSTAKAAN

Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Numen : FM-PERPUS-06-01

: 01

aktif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 08 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NURKHOLILAN SIREGAR
Tempat/Tgl. Lahir : PADANG BATU GANA / 17/08/1995
Nama Orang Tua : sundung siregar
N. P. M : 1715310914
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082160342040
Alamat : Jl. Gatot Subroto Gg. famili No.17

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA HYPERMART BSM)**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



NURKHOLILAN SIREGAR
1715310914

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Ace
Sidang M.H
DRA 27/15 21
✓

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
PENGHARGAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
HYPERMART BSM)**

SKRIPSI

Ace Sidang
DRA 27/5/21
Dewi NP.

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:
NURKHOLILAN SIREGAR
NPM: 1715310914

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

ABSTRAK

Penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus *Hypermart* Binjai Supermall. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner atau angket dari 36 orang responden. Model yang di gunakan adalah Regresi Lineir Berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil analisis menggunakan uji t dapat diketahui bahwa satu variabel independen yaitu disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y) sedangkan diketahui bahwa dua variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan penghargaan (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Kemudian hasil analisis menggunakan uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan penghargaan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 22.6% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Penghargaan (X_3) Dan Motivasi Kerja (Y)

ABSTRACT

This research is the Influence of Leadership, Work Discipline and Appreciation on Employee Work Motivation. Case Study of Hypermart Binjai Supermall. Furthermore, the data obtained from distributing questionnaires or questionnaires from 36 respondents. The model used is Multiple Line Regression and processed using SPSS version 22.0. The results of the analysis using the t test, it can be seen that one independent variable, namely work discipline (X2), has a positive but not partially significant effect on the dependent variable, namely work motivation (Y), while it is known that two independent variables, namely leadership (X1) and appreciation (X3), influence positively and partially significant on the dependent variable, namely work motivation (Y). Then the results of the analysis using the F test can be seen that the three independent variables, namely leadership (X1), work discipline (X2) and reward (X3) together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely work motivation (Y). The results of the analysis using the coefficient of determination show that 22.6% of work motivation can be obtained and explained by leadership, work discipline and rewards. While the rest is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Leadership (X1), Work Discipline (X2) Reward (X3) And Work Motivation (Y)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat mengajukan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus *Hypermart* Binjai Supermall.

Penulis menyadari akan ada masalah dan kesulitan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk membuat skripsi ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.KN., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE. M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh keluarga yaitu orang tua tercinta Bapak dan Ibu yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta mendukung saya baik secara materil maupun non materil.
7. Kepada Bapak/Ibu Manajemen dan seluruh karyawan *Hypermart* Binjai Supermall atas kerja samanya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi parapembaca.

Akhirnya penulis mengharapkan semoga dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat berguna bagi penulis dan pembaca sekalian. Mudah-mudahan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat padawaktunya.

Medan, Juni 2021
Penulis

Nurkholilan Siregar
1715310914

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
F. Keaslian Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Motivasi.....	11
a. Pengertian Motivasi.....	11
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	11
c. Tujuan Motivasi.....	14
d. Jenis-jenis Motivasi	15
e. Indikator Motivasi	16
2. Kepemimpinan	18
a. Pengertian Kepemimpinan	18
b. Faktor-faktor Dari Kepemimpinan	19
c. Jenis-jenis Kepemimpinan.....	20
d. Indikator Kepemimpinan	27
3. Disiplin Kerja	29
a. Pengertian Displin Kerja	29
b. Jenis-jenis Dari Displin Kerja.....	31
c. Faktor-faktor Displin Kerja	32
d. Indikator Displin Kerja	37
4. Penghargaan	38
a. Pengertian Penghargaan	38
b. Jenis-jenis Dari Penghargaan.....	39
c. Faktor-faktor Penghargaan	43
d. Indikator Dari Penghargaan.....	45
B. Penelitian Terdahulu.....	48
C. Kerangka Konseptual	49

1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.....	49
2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	50
3. Hubungan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja.....	51
4. Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	51
D. Hipotesis.....	52

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
1. Lokasi Penelitian	54
2. Waktu Penelitian.....	54
C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional.....	55
1. Variabel Penelitian	55
2. Defenisi Operasional	55
D. Populasi, Sampel dan Sumber Data	57
1. Populasi	57
2. Sampel	57
3. Sumber Data	58
a. Data Primer	58
b. Data Sekunder.....	58
E. Teknik Pengumpulan Data	58
1. Data Primer.....	58
a. Angket/Quisioner	58
b. Wawancara.....	59
c. Pengamatan.....	59
F. Skala Pengukuran Variabel.....	59
G. Teknik Analisis Data	60
1. Uji Kualitas Data	60
a. Uji Validitas (Keabsahan).....	60
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	60
2. Uji Asumsi Klasik	61
a. Uji Normalitas.....	61
b. Uji Multikolinieritas.....	62
c. Uji Heteroskedastisitas.....	63
3. Regresi Linier Berganda	63
4. Uji Hipotesis	64
5. Uji Determinasi.....	66

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian.....	68
1. Sejarah Perusahaan	68
2. Visi dan Misi	75
a. Visi.....	75
b. Misi	75
B. Struktruk Organisasi dan Uraian Tugas Dan Tata Kerja.....	75
1. Struktruk Organisasi	75
2. Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab.....	75
C. Deskripsi Karakteristik Responden	77
1. Berdasarkan Jenis Kelamin	77

2. Berdasarkan Usia	78
3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan	78
4. Berdasarkan Masa Kerja	79
D. Deskripsi Variabel Penelitian	79
1. Kepemimpinan	80
2. Disiplin Kerja	83
3. Penghargaan	85
4. Motivasi Kerja	88
E. Pengujian Validitas dan Realibilitas	91
1. Uji Validitas	91
2. Uji Realibilitas	93
F. Uji Asumsi Klasik	95
1. Uji Normalitas Data	95
2. Uji Multikolinearitas	98
3. Uji Heteroskedastisitas	99
G. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	101
1. Regresi Linier Berganda	101
2. Uji Hipotesis	103
a. Uji Parsil	103
b. Uji Simultan	105
3. Uji Determinasi	106
H. Pembahasan	107
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja	107
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja	108
3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja	109
4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Penghargaan Terhadap <i>Empl</i> Motivasi Kerja	110

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	112
B. Saran	112

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Variabel Motivasi (Y).....	3
Tabel 1.2 Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X1).....	4
Tabel 1.3 Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X2).....	5
Tabel 1.4 Pra Survey Variabel Penghargaan (X3).....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	48
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	54
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	55
Tabel 3.3 Seluruh Karyawan.....	57
Tabel 3.4 Pembagian Karyawan Honor.....	58
Tabel 3.5 Skala Pengukuran <i>Likert</i>	60
Tabel 3.6 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	67
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	77
Tabel 4.2 Usia.....	78
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan.....	78
Tabel 4.4 Masa Kerja.....	79
Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X _{1.1}).....	79
Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memotivasi (X _{1.2}).....	80
Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Komunikasi (X _{1.3}).....	81
Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X _{1.4}).....	82
Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Waktu (X _{2.1}).....	83
Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Aturan (X _{2.2}).....	84
Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Tanggung Jawab (X _{2.3}).....	85
Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X _{3.1}).....	86
Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi (X _{3.2}).....	86
Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bonus (X _{3.3}).....	87
Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Apresiasi dan Pengakuan (X _{3.4}).....	88
Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Berprestasi (Y ₁).....	89
Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Memperluas Pergaulan (Y ₂).....	90
Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Menguasai Suatu Pekerjaan (Y ₃).....	91
Tabel 4.19 Uji Validitas Kepemimpinan.....	92
Tabel 4.20 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	92
Tabel 4.21 Uji Validitas Penghargaan.....	93
Tabel 4.22 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	94
Tabel 4.23 Uji Reabilitas Kepemimpinan.....	94
Tabel 4.24 Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	94
Tabel 4.25 Uji Reabilitas Penghargaan.....	94

Tabel 4.26 Uji Reabilitas Motivasi Kerja.....	95
Tabel 4.27 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	97
Tabel 4.28 Uji Multikolinearitas	98
Tabel 4.29 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	101
Tabel 4.30 Regresi Linier Berganda.....	102
Tabel 4.31 Uji Parsial.....	104
Tabel 4.32 Uji Simultan.....	106
Tabel 4.33 Uji Determinasi	107
Tabel 4.34 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	75
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	96
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas.....	96
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	99

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan mencapai tujuan perusahaan didukung sepenuhnya oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lain. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks. Pengelolaan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu *Human Resource Departement* (HRD).

Siagian (2011:43) Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek kualitas SDM-nya. Berbeda dengan sumber daya yang lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Wibowo (2011:68), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Siagian, (2011: 121) motivasi secara sederhana dapat diartikan “*motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi. Hasibuan (2012:43) mengatakan bahwa diantara tujuan motivasi tersebut adalah menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-

tugasnya, serta dapat meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam bekerja.

Robbins (2015:46), menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa, sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien Kartono (2011:98) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah penghargaan. Penghargaan menjadi faktor yang dapat memacu motivasi yang ada pada setiap karyawan, agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Koencoro (2013:2) Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Hypermart Binjai Supermall merupakan salah satu perusahaan *supermarket* yang banyak menyediakan barang dan kebutuhan pokok. *Hypermart* Binjai Supermall dibuka tepat setelah peresmian Binjai Supermall yang ada di kota Binjai. seiring berjalannya waktu *Hypermart* Binjai Supermall masih banyak memiliki kekurangan dan masalah didalam internalnya, hal inilah yang menarik minat

praktisi untuk membuat penelitian di sini. Kemudian, jarang sekali penelitian mengambil tema motivasi sebagai variabel terikat. Oleh karena itu, peneliti mengenai motivasi cukup layak dilakukan. Banyak faktor dapat mempengaruhi motivasi kerja. Berikut ini prasurvei yang dilakukan kepada 20 orang responden berikut hasilnya:

Tabel 1.1
Pra Survey Variabel Motivasi (Y)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah karyawan selalu mempunyai motivasi untuk mencapai target pekerjaan di perusahaan?	8	40 %	12	60%
2	Apakah karyawan selalu termotivasi dalam melakukan tugas dan kewajiban di perusahaan?	10	50%	10	50%
3	Apakah karyawan melakukan evaluasi dalam pekerjaannya sehingga termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya?	10	50%	10	50%
Total		28	46.66%	32	53.33%

Sumber: Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan data pra-survei pada tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat 53.33% tidak setuju, penulis dapat melihat bahwa masih kurangnya tingkat motivasi yang dilakukan atau diterima oleh karyawan hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwasannya tingkat motivasi yang rendah dalam bekerja, sehingga dapat berakibat kurang optimalnya pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Hypermart Binjai Supermall, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Berikut ini prasurvei yang dilakukan kepada 20 orang responden berikut hasilnya:

Tabel 1.2
Pra Survey Variabel Kepemimpinan (X1)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Karyawan dapat mengambil alternatif lain ketika menghadapi masalah	4	20 %	16	80%
2	Karyawan termotivasi untuk bekerja dengan kemampuan yang terbaik yang dimilikinya.	10	50%	10	50%
3	Apakah pimpinan sering mengevaluasi setiap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya?	6	30%	14	70%
Total		20	33.33%	40	66.66%

Sumber: Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwasannya 66.66% tidak setuju, dengan adanya pemimpin yang bijaksana dapat membuat para bawahannya patuh dan taat akan peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan, namun kepemimpinan yang dimiliki *Hypermart* Binjai Supermall masih dinilai kurang tegas hal ini dapat dilihat dengan banyaknya pegawai atau bawahannya yang tidak patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dan juga pimpinan yang ada di *Hypermart* Binjai Supermall tidak memotivasi bawahannya sehingga karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.

Perusahaan memiliki aturan dan norma yang harus diikuti oleh setiap karyawannya, yang dimana tentu saja dalam membentuk sebuah aturan sudah melewati beberapa tahap dan ketetapan bersama yang dimiliki oleh pemilik perusahaan. Tentunya para karyawan sangat diharapkan untuk mengikuti serta mentaati aturan yang sudah ditetapkan, sehingga tidak adanya kendala yang nanti terjadi di kemudian hari.

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan

kepadanya. Karyawan seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan di capai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai sendiri. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Berikut ini prasurevei yang dilakukan kepada 20 orang responden berikut hasilnya:

Tabel 1.3
Pra Survey Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap karyawan melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang di tentukan?	12	60%	8	40%
2	Apakah karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan?	8	40%	12	60%
3	Apakah karyawan bertanggung jawab dengan peralatan yang digunakannya	6	30%	14	70%
Total		26	43.33%	34	56.66%

Sumber: Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan data pra-survei pada tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat 56.66% tidak setuju, penulis menyimpulkan masih banyak karyawan yang tingkat disiplinnya rendah hal ini dapat dilihat dari data diatas permasalahan yang sering dilakukan oleh pegawai seperti datang terlambat masuk, berbagai macam alasan ditimbulkan oleh karyawan namun karyawan juga pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan sehingga dari pelanggaran jam dan waktu kerja tidak optimal pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan hal ini berdampak pada kurang optimalnya pekerjaan yang di lakukan.

Perusahaan yang tidak dapat memberikan penghargaan dengan baik maka para pegawainya tidak termotivasi dalam pekerjaan-pekerjaan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, penghargaan sangat penting dalam organisasi untuk membantu meningkatkan kerja dan motivasi yang di lakukan oleh karyawan, peneliti tertarik

untuk mengetahui tingkat apresiasi dan penghargaan yang di lakukan oleh *Hypermart* Binjai Supermall, hal ini bisa menjadi salah satu faktor yang membuat tinggi rendahnya suatu permasalahan motivasi yang diterima oleh setiap karyawan yang ada di *Hypermart* Binjai Supermall.

Tabel 1.4
Pra Survey Variabel Penghargaan (X3)

No	PERTANYAAN	Pemilihan Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Apakah setiap karyawan menerima apresiasi dari pihak <i>Hypermart</i> Binjai Supermall?	8	40%	12	60%
2	Apakah karyawan menerima pengakuan atas hasil kerjanya selama kurun waktu pada periode tertentu?	8	40%	12	60%
3	Apakah karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat jenjang karir yang lebih tinggi?	6	30%	14	70%
Total		22	36.66%	38	63.33%

Sumber: Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan data pra-survei pada tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat 63.33% tidak setuju, penulis menyimpulkan hal ini terjadi pada *Hypermart* Binjai Supermall yang dimana seluruh karyawan yang melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan yang sesuai dengan standart di kantor tidak mendapatkan apresiasi atas hasil kerja kerasnya, hal ini menyebabkan banyak karyawan yang bekerja seperti biasa dan tidak termotivasi untuk melakukan sesuatu hal yang lebih. Tidak ada pengakuan dari *Hypermart* Binjai Supermall Kota Medan akan hasil kerja keras yang dilakukan oleh karyawan yang dimana dengan adanya status karyawan terbaik atau teladan pada periode tertentu sehingga pegawai tidak merasa terpacu dalam bekerja.

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik satu permasalahan, dan dirangkum sebagai judul penelitian sebagai berikut: **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja**

Studi Kasus *Hypermart Binjai Supermall*

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat suatu identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Karyawan tidak memiliki daya dorong yang mengakibatkan rela bekerja sesuai kemampuan.
2. Karyawan tidak mematuhi peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga tujuan suatu organisasi tidak dapat dicapai dgn baik.
3. Karyawan tidak mendapatkan kenaikan gaji yang merupakan balas jasa karena kurangnya kontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukan.
4. Karyawan masih belum dapat menciptakan lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan.

C. Batasan Masalah

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan karena terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis, maka permasalahan dibatasi hanya pada bagian bagian penting yang menyangkut dalam penelitian yang dilakukan, yaitu:

1. Variabel yang diteliti hanya kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Objek penelitian di *Hypermart Binjai Supermall*.
3. Populasi dan sampel hanya dilakukan pada karyawan yang berjumlah 46 orang yang berstatus honor yang telah bekerja selama 1 tahun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

- A. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di *Hypermart* Binjai Supermall secara parsial?
- B. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di *Hypermart* Binjai Supermall secara parsial?
- C. Apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di *Hypermart* Binjai Supermall secara parsial?
- D. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di *Hypermart* Binjai Supermall secara simultan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap motivasi kerja di *Hypermart* Binjai Supermall.
- b) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap motivasi kerja di *Hypermart* Binjai Supermall.
- c) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penghargaan secara parsial terhadap motivasi kerja di *Hypermart* Binjai Supermall.
- d) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan secara simultan terhadap motivasi kerja di *Hypermart* Binjai Supermall.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi pimpinan di *Hypermart* Binjai Supermall hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan untuk memperbaiki dalam motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan.
- b) Bagi Universitas, penelitian ini berguna untuk sebagai bahan ajar yang akan diberikan kepada mahasiswa/i selanjutnya yang sedang menempuh pembelajaran disini.
- c) Bagi penulis, penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat memberikan pengalaman belajar dan sebagai bahan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.
- d) Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi untuk melakukan penelitian dan pengembangan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Sumardianti (2016) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”.

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Studi Kasus *Hypermart* Binjai Supermall”. Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, perbedaannya sebagai berikut:

1. Variabel penelitian terdahulu, Gaya Kepemimpinan (X), dan Motivasi Kerja (Y) sedang kan penelitian ini menggunakan variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Penghargaan (X3) dan Motivasi Kerja (Y).
2. Tempat yang dijadikan objek yaitu mode penelitian yang terdahulu yaitu Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa sedangkan pada penelitian ini objek yang dipakai sebagai penelitian yaitu *Hypermart* Binjai Supermall.
3. Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.
4. Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Kota Makasar Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan penelitian ini dilakukan di Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Wibowo (2011:68), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Hasibuan, (2013:23) jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Siagian (2011: 121) motivasi secara sederhana dapat diartikan “*motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah diambil dari satu pakar Wibowo (2011) yang dimana kesimpulannya adalah kecintaan seorang karyawan akan pekerjaan dapat memberikan balas jasa yang baik pula kepada perusahaan tempat dirinya bekerja.

b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Siagian (2011, 123-124) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

Menurut Siagian (2011, 123-124) Dari unsur-unsur yang telah disebutkan, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pencapaian kinerja

Pencapaian kinerja merupakan hasil yang didapat bagi seorang pegawai yang telah bekerja dan memiliki keinginan bekerja keras untuk dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2. Penghargaan

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan penghargaan berupa materi atau hadiah.

3. Tantangan

Tantangan yang dihadapi merupakan penggerak paling kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Munculnya tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan semangat untuk mengatasinya

4. Disiplin

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut disiplin dalam segala hal dalam proses aktivitas pekerjaannya.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan atasan terutama dalam kemampuan, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat membuat penggerak yang kuat bagi pegawai.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dari pegawai, akan membuat pegawai merasa menjadi bagian dari instansi tersebut.

Adanya rasa keterlibatan bukan hanya menciptakan rasa memiliki, rasa tanggung jawab, tetapi juga rasa ingin bekerja lebih baik.

7. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka dari tingkat bawah sampai tingkat puncak merupakan penggerak untuk bekerja lebih baik.

Menurut Komang dkk (2012:31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, antara lain: minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan, antara lain:
 - a) Faktor lingkungan pekerjaan, yaitu: gaji yang diterima, kebijakan-kebijakan sekolah, supervisi, hubungan antar manusia, kondisi pekerjaan, budaya organisasi;
 - b) Faktor dalam pekerjaan, yaitu: sifat pekerjaan, rancangan tugas atau pekerjaan, pemberian pengakuan terhadap prestasi, tingkat atau besarnya tanggung jawab yang diberikan, adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, adanya kepuasan dari pekerjaan.

Berdasarkan pendapat diatas faktor dari motivasi yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah pendapat dari Siagian (2011) yaitu tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan.

c. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tujuan motivasi dalam Hasibuan, (2013:26) mengungkapkan bahwa:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benarbenar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Menurut Sunyoto (2012:198) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

d. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Hasibuan (2013: 25), yaitu:

1. positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan Motivasi memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Berikut ini terdapat beberapa jenis-jenis motivasi Suparyanto dalam Wibowo (2011:160), terdiri atas:

1. Motivasi Kuat

Motivasi dikatakan kuat apabila dalam diri seseorang dalam kegiatan – kegiatan sehari – hari memiliki harapan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, dan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa semua akan mudah dalam melakukan aktivitasnya berkaitan dengan persoalan – persoalan yang dihadapi.

2. Motivasi Sedang

Motivasi dikatakan sedang apabila dalam diri manusia memiliki keinginan yang positif, mempunyai harapan yang tinggi, namun memiliki keyakinan yang rendah bahwa dirinya dapat bersosialisasi dan mampu menyelesaikan persoalan yang dihadapi.

3. Motivasi Lemah

Motivasi dikatakan lemah apabila dalam diri manusia memiliki harapan dan keyakinan yang rendah, bahwa dirinya dapat berprestasi. Misalnya bagi seseorang dorongan dan keinginan mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru merupakan mutu kehidupannya maupun mengisi waktu luangnya agar lebih produktif dan berguna.

e. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hasil pekerjaan yang dikehendaki.
 - a) Target kerja

Mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan
 - b) Kualitas kerja

Memiliki kualitas pekerjaan yang baik dan dibutuhkan oleh perusahaan.
 - c) Tanggung jawab

Memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaannya
 - d) Resiko

Mampu mengambil resiko dari pekerjaan yang dilakukannya

2. Kebutuhan memperluas pergaulan, kebutuhan seseorang dalam menciptakan lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan

- a) Komunikasi

Mampu berkomunikasi yang baik dengan sesama

- b) Persahabatan

Memiliki ikatan pertemanan di lingkungan pekerjaan

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan, kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan.

- a) Pemimpin

Mampu mengontrol, mengarahkan, mempengaruhi orang lain

- b) Duta perusahaan

Menjadi wajah dari perusahaan

- c) Keteladanan

Menjadi pribadi yang baik serta patut ditiru

Menurut McClelland dalam Robbins (2011:174) indikator-indikator

motivasi kerja adalah:

1. Kebutuhan akan kekuasaan

Adalah keinginan dalam diri seseorang untuk memegang kendali dan wewenang atas orang lain dan memengaruhi serta mengubah keputusan sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri.

2. Kebutuhan untuk berprestasi

Sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar

mencapai prestasi dengan predikat terpuji.

3. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan hubungan baik dengan orang lain. Kebutuhan afiliasi sangat diperlukan dalam setiap diri individu, khususnya karyawan. Berdasarkan dari teori di atas peneliti menyimpulkan jika indikator motivasi yang dipakai dalam penelitian ini dari Wibowo(2011:162) adalah kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah sikap seseorang dalam mengatasi setiap permasalahan pada bawahannya di dalam organisasi. Kartono (2011:98) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Hasibuan, (2013:68) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, seperti kepemimpinan dan motivasi.

Rivai (2011:3) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki

kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa– peristiwa pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas – aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang – orang diluar kelompok atau organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian ini adalah diambil dari satu pakar, Kartono (2011) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

b. Faktor-faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan juga akan ikut baik, dan begitu sebaliknya. Menurut Thoha (2014:122) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan:

1. Faktor disiplin yang dilakukan olehkaryawan
2. Faktor lingkungan kerja yang berada didalamperusahaan
3. Etos kerja yang dikembangkan oleh karyawan
4. Semangat memotivasi karyawan dalambekerja
5. Kinerja yang konsisten dan sesuai dengan perkerjaan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Komang dkk (2012:34) mengatakan ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan, faktor tersebut adalah;

1. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi dari pada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

2. Kelompok yang dipimpin

Kumpulan dari pada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

3. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik, dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

Berdasarkan pendapat diatas yang merupakan faktor dari kepemimpinan yaitu disiplin, lingkungan kerja, etos kerja, semangat kerja dan konsisten kerja.

c. Jenis-jenis Kepemimpinan

Banyak teori yang mengungkapkan tentang kepemimpinan, sehingga muncul banyak jenis-jenis kepemimpinan yang dipahami dan juga diterapkan pada saat ini. Semua jenis kepemimpinan juga memiliki kekurangan dan kelebihan sehingga dalam penerapannya perlu memperhatikan banyak hal. Menurut Sumartono (2012:45) jenis kepemimpinan adalah

1. Koersif

Jenis kepemimpinan ini bisa juga disebut dengan kepemimpinan otoriter. Pada jenis ini seorang pemimpin akan memerintah sesuai dengan kehendaknya sendiri tanpa ada orang yang boleh membantah semua perintahnya. Menurut pendapatnya seorang bawahan hanya akan bekerja jika diperintah. Selain itu pemimpin sudah menentukan ketentuan dari awal sehingga pada saat pelaksanaan tidak ada rencana atau usulan dari bawahannya. Pemimpin menjalankan semuanya sesuai dengan kehendak hati sang pemimpin sehingga bawahan hanya tinggal menjalankan apa saja tugasnya.

Kelebihan dari tipe ini adalah ketika sebuah organisasi atau kelompok membutuhkan pengambilan keputusan secara mendadak dengan cepat dan tepat. Pengambilan keputusan akan dipikirkan secara matang tanpa dipengaruri oleh orang lain. Selain itu saat pengambilan keputusan tidak perlu dengan adanya diskusi atau rapat dan terjadi perdebatan dari berbagai pihak yang hanya akan membuat keputusan tidak segera diambil. Sehingga pengambilan keputusan akan lebih cepat dan tepat jika diambil oleh seorang pemimpin saja. Selain itu pemimpin dengan jenis ini akan menumbuhkan sikap disiplin dari anggota atau bawahannya.

Selain kelebihan jenis kepemimpinan ini juga memiliki kekurangan. Yaitu ketika pelaksanaan tugas atau pelaksanaan program-program yang direncanakan bawahan atau anggota kelompok tidak bisa berfikir kreatif dan akan mudah bosan. Hal ini dikarenakan apa yang dikerjakan sudah ditentukan oleh pemimpinnya dan bawahannya tidak boleh melakukan hal

lain yang tidak sesuai dengan ketentuan. Selain itu tidak akan ada perubahan pada organisasi atau kelompok tersebut karena pemimpinnya sulit untuk menerima perubahan dan usulan dari bawahan atau anggotanya.

2. Otoritatif

Jenis pemimpin ini bukan jenis pemimpin yang otoriter, akan tetapi pemimpin yang mendapatkan kekuasaan dengan persetujuan dan kejelasan visi yang ia paparkan. Seorang pemimpin akan menjadikan orang lain bergerak menuju sebuah visi yang sudah ditentukan dengan bersemangat karena ia akan memberikan penghargaan yang pantas dan tujuan yang jelas tidak hanya untuk jangka pendek tetapi juga untuk jangka panjang. Pemimpin akan melakukan perubahan-perubahan untuk mencapai visi dari organisasi tersebut. Pemimpin jenis ini memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan mudah mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama.

Otoritatif juga memiliki kekurangan yaitu saat organisasi yang dipimpinnya memerlukan keputusan yang cepat dan tepat dalam keadaan yang mendesak. Pemimpin jenis ini akan terlalu lama menentukan keputusan apa yang harus diambil. Selain itu pemimpin akan mengalami kesulitan saat anggota atau bawahannya tidak setingkat dengannya. Maksudnya para anggota atau bawahannya tidak mampu berpikir kreatif untuk sebuah perubahan. Selain itu pemimpin akan mengalami kesulitan saat bersama dengan tim ahli. Pemimpin ini akan dianggap terlalu angkuh atau sombong karena selalu berpikir kedepan dan menganggap orang lain tidak memiliki kemampuan atau pengetahuan seperti dirinya.

Kepemimpinan yang otoritatif juga memiliki kelebihan yaitu ketika seorang pemimpin bertemu dengan anggota yang sepadan. Maksudnya, anggota yang mampu diajak bekerjasama dan mampu membuat perubahan-perubahan sesuai dengan kemajuan jaman.

3. Afiliatif

Kepemimpinan yang afiliatif adalah seorang pemimpin yang memberikan jalan bagi anggotanya untuk bertindak. Seorang pemimpin mengedepankan kebahagiaan dari anggotanya. Setiap anggotanya memiliki kesempatan yang sama dalam memberikan ide-ide untuk kemajuan dari organisasi. Pemimpin akan sangat disenangi oleh semua bawahan atau anggotanya karena dalam organisasi semua memiliki sifat terbuka.

Kelemahan dari teori ini adalah anggotanya akan merasa ketergantungan kepada pemimpinnya, karena pemimpin selalu membantu dan mengedepankan anggota atau bawahannya, pemimpin ibarat sebatang lilin yang rela terbakar untuk menerangi sekelilingnya. Selain itu apabila seseorang yang belum mengenal pemimpin tersebut akan menganggap remeh pemimpinnya, karena seorang pemimpin selalu terbuka dengan masalah yang dihadapi dan meminta pendapat dari bawahannya sehingga orang akan menanggapi bahwa pemimpinnya tidak memiliki kemampuan yang memadai. Selain itu teori ini memiliki kelebihan yaitu terjadi harmonisasi antara pemimpin dan bawahannya karena adanya keterbukaan. Sehingga dalam mencapai tujuan organisasinya dapat saling bekerja sama dengan baik. Kelebihan yang paling utama adalah para anggotanya merasa senang karena pemimpin memprioritaskan semua

kegiatan dan tujuannya pada anggotanya.

4. Demokatis

Kepemimpinan jenis ini mengedepankan pendapat dari anggota untuk mengambil keputusan sehingga setiap masalah diselesaikan dengan cara musyawarah dan mufakat. Kepemimpinan ini hampir sama dengan kepemimpinan afiliatif akan tetapi perbedaannya adalah seorang pemimpin tidak mengedepankan kebahagiaan dari anggotanya akan tetapi tujuan keterbukaan adalah untuk saling faham satu sama lain sehingga bisa tercapai kerjasama. Pemimpin akan mengambil keputusan sesuai dengan suara terbanyak dari anggota.

Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah jika seorang pemimpin tidak dapat mengambil keputusan dengan tepat dan terjadi kontra anatar anggota, selain itu apabila anggota tidak sefaham atau memiliki carapandang yang berbeda dengan pemimpin sehingga pada saat pengambilan keputusan tidak terjadi titik temu hanya saling berdebat satu sama lain. Pengambilan keputusan juga tidak selalu sesuai karena suara terbanyak belum tentu keputusan yang terbaik. Adakalanya suara terbanyak justru menjerumuskan kehal-hal yang tidak baik.

Akan tetapi jenis kepemimpinan ini juga memiliki kelebihan yaitu terjadinya ketrebukaan antara anggota dan pemimpin jadi semua masalah yang terjadi dalam organisasi diketahui oleh semua anggota dan dapat turut menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga pemimpin juga tidak terlalu terbebani akan masalah yang dihadapi karena ditanggung bersama.

5. *Pacesetting*

Jenis kepemimpinan ini menyatakan bahwa seorang pemimpin membutuhkan atau menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Pemimpin membuat standar-standar yang harus dipenuhi oleh setiap anggotanya agar tercapai apa yang diinginkan pemimpinnya. Seorang pemimpin akan mengambil alih tugas dari anggotanya apabila apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan standar yang ia tetapkan. Pemimpin tidak segan-segan untuk mengganti anggota dengan orang lain jika ia merasa tidak cocok atau tidak memenuhi standar.

Kelemahan dari jenis kepemimpinan ini adalah jika anggotanya adalah orang yang tidak suka berkembang atau sulit memotivasi diri maka anggota merasa tidak dianggap oleh pemimpin dan menjadi malas untuk mengerjakan tugasnya dan pada akhirnya hanya akan diganti dengan yang lain. Pemimpin memiliki banyak pekerjaan karena mengontrol setiap kegiatan dari anggotanya bahkan mengambil alih setiap pekerjaan yang tidak sesuai dengan standarnya.

Kelebihan dari jenis ini adalah apa yang dilakukan oleh anggota dari organisasi selalu sempurna. Karena sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemimpin. Selain itu pemimpin jenis ini juga akan sangat maju jika bertemu dengan anggota yang senang bekerja dan mampu membangun motivasi dirinya. Sehingga anggotanya akan memenuhi standar yang sudah ditetapkan oleh pemimpin jadi semua dapat selesai sesuai target.

6. *Coaching*

Jenis kepemimpinan ini hampir sama dengan kepemimpinan pacesetting

karena pemimpin ini juga menuntut kesempurnaan dari anggotanya. Akan tetapi jenis ini menentukan ketentuan yang berbeda-beda untuk setiap orang. Pemimpin ini menuntut anggotanya untuk berkembang sesuai dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing-masing anggota. Karena pemimpin berpendapat bahwa dengan berkembangnya anggota maka akan berkembang pula organisasi yang dipimpinnya.

Kelemahan dari kepemimpinan jenis ini adalah seorang pemimpin memerlukan waktu yang lama untuk mengembangkan anggotanya satu-persatu karena setiap individu berbeda-beda sehingga perlu diadakan pembicaraan secara langsung dengan anggota satu persatu. Selain itu anggota yang malas akan merasa tertekan karena selalu dituntut untuk melakukan hal-hal tertentu. Selain kelemahan tentunya jenis kepemimpinan ini juga memiliki kelebihan yaitu pemimpin akan mengenali semua anggota yang ada dalam organisasinya. Hal ini juga dapat untuk menggali kemampuan terpendam dari anggotanya dan juga memperbaiki kelemahan-kelemahan dari anggotanya.

Sepanjang perjalanan sejarah manusia, selalu ditemui adanya pemimpin-pemimpin dalam berbagai bidang kegiatan yang pada dasarnya dapat digolongkan menjadi 4 jenis kepemimpinan Poniman dan Hidayat(2015:15)

1. Kepemimpinan di bidang rohani

Kepemimpinan rohani merupakan satu campuran antara sifat-sifat alamiah dan rohani. Sifat-sifat alamiah pun bukannya timbul begitu saja, melainkan diberikan oleh Allah, dan oleh karena itu sifat-sifat ini akan mencapai efektivitasnya yang tertinggi, jika digunakan di dalam melayani Allah

dan untuk kemuliaan-Nya.

2. Kepemimpinan di bidang politik.

Hanya akan bisa bekerja secara optimal untuk tujuan bernegara itu apabila mampu mengoptimalkan kerja-kerja

3. Kepemimpinan di bidang militer

Seni dan kecakapan dalam mempengaruhi dan membimbing orang yang dipimpin/bawahan sehingga yang dipimpin tumbuh kemauan, kepercayaan, ketaatan, rasa hormat dan kerjasama secara ikhlas yang diperlukan mengemban tugas dengan alat atau waktu secara bersamaan.

4. Kepemimpinan di bidang managerial

Sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011:95) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi

tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Rivai (2012:53) mengemukakan, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya
2. Kemampuan yang efektivitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan

- b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
3. Kepemimpinan yang partisipatif
- a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
- a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani kelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan dari pendapat diatas peneliti menyimpulkan pada variabel kepemimpinan indikator yang dipakai dari ahli Kartono (2011:95) dalam penelitian ini adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi serta kemampuan mengendalikan bawahan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap manusia, sebab jika seseorang disiplin dalam pengerjaan yang dilakukan maka hasil yang

didapat lebih maksimal lagi. Robbins (2015:46), menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rivai (2011:112), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:86), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sutrisno (2016:57), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah diambil dari satu pakar, Robbins (2015) yang dimana kesimpulannya, bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan

menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2011:54), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif.

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Aturan Kompor Panas.

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas yang harus dihindari.

4. Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Menurut Puji Hartatik (2014:190) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima

nilai nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri , pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

c. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah

1. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh

dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Kepemimpinan

Teladan kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam

menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman sangat berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011;89), faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang

memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas bahwa faktor dari disiplin kerja yang dipakai dalam penelitian ini dari Hasibuan (2013:89) adalah motivasi

kerja, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robins (2015:47), terdapat tiga aspek indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:58), terdapat 4 indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu.

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

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan diperusahaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

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

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

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

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas penulis mengambil teori yang diungkapkan oleh Robins (2015:47) yang akan menjadi indikator dalam penelitian ini yaitu disiplin waktu, disiplin aturan dan disiplin tanggung jawab.

4. Penghargaan

a. Pengertian Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk terima kasih yang diberikan individu maupun organisasi dalam menyampaikan terima kasih atas sesuatu yang diterima. Kristianto (2013:34) penghargaan adalah balas jasa yang diterima seseorang atas jasanya dalam melakukan sebuah pekerjaan baik berupa finansial

maupun non finansial. Kristianto (2013:37-39) dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa ada hubungan antara penghargaan ucapan terima kasih terhadap kedisiplinan waktu. Kedisiplinan waktu termasuk bagian dari perilaku etika yang baik. Penghargaan yang baik, benar dan adil akan meminimalkan tindakan atau perilaku yang curang atau tidak etis.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja yang dilakukan. Menurut Nugroho dalam Koencoro (2013:2) penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan yang dimaksud dengan penghargaan dalam penelitian ini adalah diambil dari satu pakar, Koencoro (2013) penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

b. Jenis-jenis Penghargaan

Menurut Koencoro (2013:2) penghargaan dibagi menjadi dua jenis yaitu: penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Penghargaan ekstrinsik adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Dimana penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial dan non finansial yaitu:

1. Penghargaan finansial

a) Gaji

Balas jasa yang diberikan kepada seseorang yang menyelesaikan

pekerjaannya

b) Tunjangan

Apresiasi yang diberikan kepada seseorang atau individu atas hasil kerjanya

c) Bonus/intensif

Kompensasi yang diberikan kepada seseorang yang telah mencapai target tertentu

2. Penghargaan non finansial dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan. Promosi, penghargaan promosi merupakan sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Penghargaan intrinsik adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri, yang terdiri dari:

a) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang.

b) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang ingin di dapatkan dalam diri seseorang.

c) Otonomi

Kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu

Menurut Ivancevich, (2012) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a) Penghargaan finansial:

- (1) Gaji dan upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- (2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, tetapi didasarkan pada catatan kehadiran.
- (3) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

a) Penghargaan non finansial

- (1) Penghargaan *interpersonal* atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- (2) Promosi manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

a) Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b) Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seorang meraih suatu tujuan yang menantang.

c) Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu

d) Pertumbuhan Pribadi (*personal Growth*)

Pertumbuhan pribadi dari setiap orang merupakan pengalaman yang unik. Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan. Sebagian orang sering kali merasa tidak puas dengan pekerjaan dan organisasi mereka jika tidak diizinkan atau didorong untuk mengembangkan keterampilan mereka.

c. Faktor-faktor Dari Penghargaan

Menurut Rivai (2013:43) faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi penghargaan tersebut.

1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian reward dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

2. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi penghargaan sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

3. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat penghargaan melalui

pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam penghargaan untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

4. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program reward kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil.

5. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk reward karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing pegawai melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

6. Siapa yang membuat keputusan penghargaan

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan reward dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari

bagian atas hingga dibawah perusahaan.

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) menurut Nawawi (2011:43), yaitu :

1. Konsistensi internal adalah penetapan pemberian penghargaan yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan didalam perusahaan.
2. Kompetensi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkatan dimana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan/berkualitas untuk tetap bekerja diperusahaan.
3. Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

Berdasarkan pendapat dari ahli diatas peneliti menyimpulkan, faktor yang mempengaruhi variabel dari penghargaan diambil dari pendapat Rivai (2013) yaitu, pasar tenaga kerja, kondisi waktu, peraturan pemerintah, serikat pekerja, anggaran tenaga kerja dan siapa yang membuat keputusan penghargaan.

d. Indikator dari Penghargaan

Kuncoro (2013:32) menyebutkan indikator penghargaan sebagai berikut:

1. Gaji

Tingginya gaji merupakan balas jasa atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

2. Promosi

Promosi jabatan atau kenaikan pangkan merupakan hadiah atas banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja dan sesuai dengan prosedur dari standart perusahaan.

3. Bonus

Merupakan sebuah intensif atas kinerja ketika seorang pekerja meningkatkan loyalitas dan penambahan jadwal kerja yang dilakukan oleh dirinya.

4. Apresiasi dan pengakuan

Apresisasi dan pengakuan dilakukan oleh perusahaan atas kinerja dan hasil yang telah di kerjakan oleh pekerja atas periode tertentu.

Menurut Kadarisman (2012:122), indikator penghargaan (*reward*) adalah sebagai berikut:

1. Upah

Adalah hak pekerja atau karyawan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaannya.

2. Gaji

Adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3. Insentif

Secara sungguh-sungguh dan terus menerus dalam mengerjakan sesuatu hingga memperoleh hasil yang optimal.

4. Tunjangan

Sejumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.

5. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

6. Promosi

Adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Berdasarkan pendapat diatas peneliti mengambil pendapat dari Kuncoro (2013:32) menyebutkan indikator penghargaan adalah gaji, promosi, bonus, dan apresiasi atau pengakuan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y dan Z	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Dede Rezky Nurleli (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Hotel Guntur Bandung	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
2	Umi Khasanah (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Komunikasi (X3)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan komunikasi berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
3	Widya Futriani (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)	Gaya Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y) Motivasi Kerja (Z)	Regresi Linier Berganda	Variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh dan positif dan signifikan sedangkan motivasi kerja positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai
4	Arif Triyanto (2014)	Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen	Kompetensi (X1) Penghargaan (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel kompetensi dan penghargaan berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja
5	Sumardianti (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dan positif terhadap motivasi kerja

6	Anwar Prabura & Tinton Rumbungan Octorend (2015)	<i>Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)</i>	<i>Work Discipline (X1) Work Motivation (X2) Job Satisfaction (X3)</i>	<i>Employee Organizational Commitment (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>work discipline, work motivation</i> dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh dan positif terhadap <i>employee organizational commitment</i>
7	Rezkiawan Tantawi, Armanu & Sudjatno (2016)	<i>The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary Schools</i>	<i>Job Motivation (X1) Job Satisfaction (X2)</i>	<i>Performance (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>Job Motivation</i> , dan <i>job satisfaction</i> berpengaruh dan positif terhadap <i>Performance The Teacher's</i>
8	I Ketut R Sudiarditha, Supriyanto & Mardi (2017)	<i>The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha</i>	<i>Recruitment (X1) Selection (X2) Motivation (X3)</i>	<i>Performance (Y)</i>	Regresi Linier Berganda	Variabel <i>Recruitment, Selection And Motivation</i> berpengaruh dan positif Terhadap <i>Performance</i>

Sumber: Penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Menurut Manulang dan Pakpahan (2014) kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang digunakan untuk pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya

1 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan adalah dalam organisasi adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan cara memberikan arahan, perintah maupun contoh pekerjaan sehingga bawahan dapat mengikuti

keinginan dari pemimpin dan pemimpin harus mampu memberikan suntikan motivasi maupun semangat kerja, hal ini sejajar dengan pemikiran dari Hasibuan (2013:69) yang mengatakan kepemimpinan adalah suatu daya upaya yang dilakukan dengan cara memberikan contoh dan arahan kepada setiap pegawai ataupun karyawan ataupun bawahannya sehingga dapat memotivasi seluruh bawahannya. Kartono (2011:98) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dari motivasi kerja, sebab jika pegawai atau karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi tentu ini akan mempengaruhi motivasi dan semangat dalam bekerja, namun jika bawahan tidak memiliki motivasi yang cukup maka tidak akan adanya motivasi dalam pemikiran mereka, hal ini sesuai dengan pendapat dari Hasibuan (2013:65) yang menyatakan jika seorang bisa meningkatkan tingkat disiplinnya maka secara tidak langsung ataupun langsung dapat mempengaruhi sifat dan sikap dalam bekerja, sehingga motivasi dan semangat akan terus meningkat seiring semakin disiplinnya pekerjaan yang mereka kerjakan. Robbins (2015:46), menegaskan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

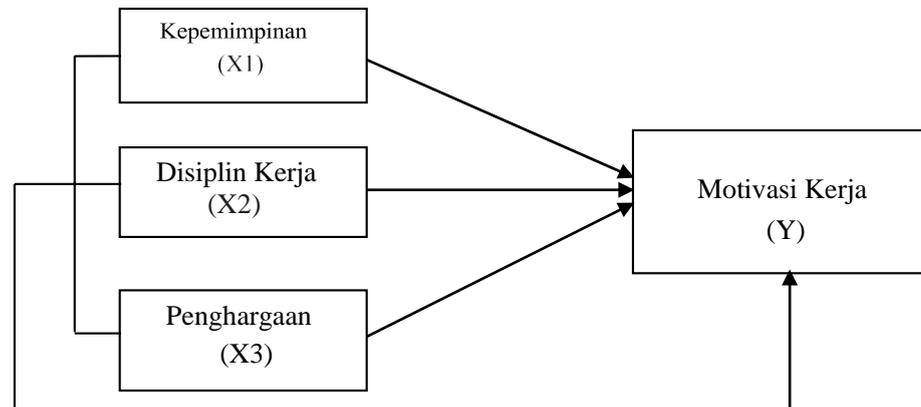
3. Hubungan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Penghargaan (*reward*) merupakan faktor penting didalam motivasi, hal ini mengingatkan jika seorang karyawan ingin mendapatkan bonus, gaji maupun promosi jabatan sehingga hal ini dapat menimbulkan kesan tentang semangat dan motivasi kerja, hal ini sejalan dengan pernyataan yang dikatakan oleh Sutrisno (2016:61), karyawan maupun bawahan akan termotivasi bila mereka mendapatkan bonus, gaji tambahan maupun promosi jabatan. hal ini mengingat sifat dan sikap adalah hal yang harus dijaga oleh setiap pegawai. Koencoro (2013:2) Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai.

4 Hubungan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan penghargaan merupakan faktor penting didalam motivasi kerja, hal ini dapat dilihat jika seorang karyawan memiliki pemimpin yang baik dan ramah, tingkat disiplinnya tinggi dan dihargai oleh perusahaan maupun instansi maka akan mempunyai tingkat motivasi yang tinggi, hal ini sependapat dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan (2013:23) motivasi karyawan akan tercipta jika memiliki pemimpin yang paham dengan keinginan mereka, memiliki tingkat disiplin yang tinggi, di janjikan dengan pemberian bonus dan kenaikan pangkat atau bisa juga kenaikan gaji. Wibowo (2011:68), motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

Berdasarkan dari pendapat diatas peneliti dapat memberikan gambaran tentang kerangka penelitian yang dibuat dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumbe : Diolah Penulis, 2021

D. Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Hypermart* Binjai Supermall
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Hypermart* Binjai Supermall
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Hypermart* Binjai Supermall

4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Hypermart* Binjai Supermall

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Manullang dan Pakpahan, (2014:54) jenis penelitian yang penulis gunakan dalam pendekatan penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan suatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat diketahui besar pengaruh dan erat hubungannya.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *Store Hypermart* yang terletak di Binjai Supermall yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No.22-23 Kota Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Februari 2021 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

**Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian**

No.	Aktivitas	Bulan/Tahun				
		Feb 2021	Mar 2021	Apr 2021	Mei 2021	Jun 2021
1.	Riset Awal	■	■			
2.	Penyusunan Proposal		■	■		
3.	Perbaikan Proposal		■	■	■	
4.	Seminar Proposal			■		
5.	Pengolahan Data				■	■
6.	Penyusunan Skripsi				■	■
7.	Bimbingan Skripsi					■
8.	Sidang Meja Hijau					■

Sumber: Rencana Penelitian, 2021

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama yaitu: Kepemimpinan (X_1), variabel bebas kedua yaitu: Disiplin Kerja (X_2), variabel bebas ketiga: Penghargaan (X_3), yaitu variabel terikat yaitu: Motivasi Kerja (Y).

b. Definisi Operasional

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kartono (2011:95)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi. 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kartono (2011:95)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat 2. Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya 3. Kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung. 4. Keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan Kartono (2011:95)	Likert

Disiplin Kerja (X2)	Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Robins (2015:47)	1. Disiplin Waktu. 2. Disiplin Peraturan 3. Disiplin Tanggung Jawab Robins (2015:47)	1. Sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja 2. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. 3. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar Robins (2015:47)	Likert
Penghargaan (X3)	Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai Koencoro (2013:2)	1. Gaji 2. Promosi 3. Bonus 4. Apresiasi dan pengakuan Koencoro (2013:32)	1. Tingginya gaji merupakan balas jasa atas kontribusi pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja. 2. Promosi jabatan atau kenaikan pangkat merupakan hadiah atas banyaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pekerja dan sesuai dengan prosedur dari standart perusahaan. 3. Merupakan sebuah intensif atas kinerja ketika seorang pekerja meningkatkan loyalitas dan penambahan jadwal kerja yang dilakukan oleh dirinya. 4. Apresiasi dan pengakuan dilakukan oleh perusahaan atas kinerja dan hasil yang telah di kerjakan oleh pekerja atas periode tertentu. Koencoro (2013:32)	Likert
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan	1. Kebutuhan Untuk Berprestasi 2. Kebutuhan Memperluas Pergaulan 3. Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan Wibowo (2011:162)	1. Kebutuhan seseorang dalam mencapai atau menargetkan sebuah prestasi dari hasil pekerjaan yang dikejakan 2. Kebutuhan seseorang dalam menciptakan	Likert

	kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Wibowo (2011:162)		lingkungan pertemanan di area yang dibutuhkan. 3. Kebutuhan akan memiliki kehandalan dan kebiasaan dalam melakukan suatu pekerjaan. Wibowo (2011:162)	
--	---	--	---	--

Sumber : Penulis, 2021

D. Populasi, Sampel dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dipenelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di *Hypermart* yang berjumlah 69 karyawan. Berikut ini jumlah seluruh karyawan yang bekerja di *Hypermart* Binjai Supermall:

Tabel 3.3. Seluruh Karyawan *Hypermart* Binjai Supermall

No	Penempatan	Jumlah
1	Managerial	8
2	Team Leader	5
3	Karyawan Tetap	10
4	Karyawan Honor	46
Total		69

Sumber: *Hypermart* Binjai Supermall (2021)

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *probability sampling* yaitu stratified random sampling karena pengambilan sampel melalui proses pembagian populasi ke dalam strata. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan yang berstatus honor. berikut ini penyebarat angket yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 3.4. Karyawan Honnor 1 Tahun di *Hypermart*

No	Penempatan	Jumlah
1	Bazzar	3
2	Groseris Food	4
3	Groseris Non Food	4
4	Kasir	3
5	Buah dan Sayur	4
6	Daging dan olahan	3
7	<i>Bakery</i>	4
8	LP (<i>loos Provention</i>)	4
9	Teknisi	4
10	Elektronik	3
Total		36

Sumber: *Hypermart Binjai Supermall, 2021*

3. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh/diambil langsung dari sumbernya.

Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan ataupun tulisan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Angket/ Quisioner

Angket merupakan bentuk pertanyaan yang diajukan kepada respondennya yaitu seluruh karyawan yang bekerja di *Hypermart Binjai Supermall*.

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui pewawancara tersebut.

3. Pengamatan

Aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan melanjutkan suatu penelitian.

F. Skala Pengukuran Variabel

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Manullang dan Pakpahan (2014:98) juga menjelaskan bahwa skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.5 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap setiap pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel.3.5. Skala Pengukuran Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Kurang Setuju	2
3	Ragu-ragu	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Uji validitas data digunakan untuk mengukur data sah atau valid tidaknya suatu kuisiener tersebut, dimana suatu kuisiener dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiener mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisiener tersebut. Menurut Sugiyono (2013:61), untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan tersebut dianggap valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuisiener yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisiener dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan "*tidak reliabel*". Menurut Sugiyono (2013:72), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir yang berkaitan dengan pertanyaan

yang disusun dalam bentuk kuisioner tersebut. Realibilitas adalah suatu konstruk variabel yang dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60.

Dengan menerapkan rumus tersebut data yang tersedia maka dapat mengetahui suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh ataupun hubungan antara variabel yang diteliti penulis tersebut. Berdasarkan data yg telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus tersebut. Maka dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0* atau bantuan aplikasi *Software SPSS 22.0 For Windows* tersebut.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2015:120-122), uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi linear telah memenuhi asumsi-asumsi regresi linear berganda tersebut maka nilai estimasi yang diperoleh tersebut akan bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi seperti: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah data untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Data yang baik yaitu data yang mempunyai pola distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng kekiri ataupun menceng kekanan (Rusiadi

2015:33).

1. Histogram untuk menguji sebuah data tersebut dapat dipergunakan dengan metode grafis tersebut. Bentuk diagram harus berbentuk lonceng, dan tidak miring ke kiri ataupun kekanan, dan harus berada ditengah.
2. Normal P-P plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengetahui apabila sebenarnya berada disekitar garis normal tersebut, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diketahui, ketentuannya adalah
 - a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
 - b) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.
3. Uji Kolmogorov Smirnov juga dapat digunakan untuk melihat ke normalan dengan mengidentifikasi nilai P-valuenya lebih besar dari alpha, maka asumsi ke normalan tersebut dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 0,05 dengan arti residual tersebut berdistribusi normal, ketentuannya adalah:
 - a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal
 - b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Situmorang (2014:115), yang digunakan

untuk menguji apakah data sebuah model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel independen tersebut. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Situmorang (2014:115) yang digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu merupakan variabel lain yang yang terlibat akan tetapi tidak termuat didalam model sehingga residu merupakan variabel tidak diketahui hingga diasumsikan data bersifat acak. Karena diasumsikan acak tersebut, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi tersebut.

3. Regresi Linier Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Kepemimpinan (*Independent Variabel*) X₂ = Disiplin Kerja

(*Independent Variabel*) X₃ = Penghargaan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Ujit)

Uji parsial menurut Situmorang (2014:117), yang digunakan untuk menguji sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikatnya (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$ kriteria pengujiannya sebagai berikut:

H₀ : $\beta_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

H₀ : $\beta_1 \neq 0$, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut. Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Situmorang (2014:116) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebasnya terhadap variabel terikat.

Karena Uji F menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria tersebut pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$, yang artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, yang artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat tersebut.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai R-Square (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Senada dengan itu, Sugiyono, (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabelvariabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = - 1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi = 1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$ maka diperoleh korelasi positif sempurna,

artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi seperti yang ditunjukkan pada tabel pedoman berikut ini:

Tabel 3.6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval	Nilai
0.1-0.19	Sangat rendah
0.20-0.39	Rendah
0.40-0.59	Sedang
0.60-.0.79	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagaiberikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan KD = Nilai Koefisien determinasi R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

Lebih dari 50 tahun, grup perusahaan PT Matahari Putra Prima Tbk (MPP) sukses mengembangkan Matahari Departemen Store, Matahari Supermarket dan yang terakhir Matahari Market Place, yang merupakan supermarket untuk segmen premium di Kelapa Gading, Bogor, Serpong, Metropolis dan GTC di Makasar. Sejak November 2002, MPP juga mengoperasikan 46 kedai Boston Drugs & Pharmacy di dalam supermarket guna menunjang konsep satu atap (one stop shopping). Harga murah menjadi salah satu keunggulan yang dimiliki oleh *Hypermart*. Kenyamanan dan harga barang menjadi alasan membuat banyak orang senang berbelanja di *Hypermart*. Pelayanan antar barang elektronik juga menjadi kelebihan dari *Hypermart*. Konsep toko ini adalah menyediakan tempat perbelanjaan yang nyaman dan murah. Barang-barang yang dijual berupa kebutuhan primer dan sekunder konsumen dapat berbelanja berbagai kebutuhan dalam satu tempat saja.

Hypermart merupakan gerai hypermarket yang tergabung dalam MPP. Gerai *Hypermart* yang pertama diresmikan pada tanggal 22 April 2004 di WTC Serpong, Tangerang oleh Mochtar Riady dan anaknya James T. Riady. *Head Office* (HO) *Hypermart* berada di LIPPO Karawaci Tangerang. Gerai hypermarket MPP ini menambah panjang jaringan ritel Matahari di seluruh Indonesia, menjadikannya salah satu perusahaan ritel terbesar di

Asia Tenggara. Hingga akhir tahun 2004, MPP membangun 6 hypermarket baru, dengan alokasi dana Rp.15.000.000.000 - Rp.20.000.000.000 untuk satu hypermarketnya. Seiring berkembangnya bisnis hypermarket, saat ini *Hypermart* merupakan tulang punggung dari MPM karena menyumbang 67,4% dari penjualan total Group Matahari. Strategi *Hypermart* di Bandung hadir pada tahun 2006. *Hypermart* pertama yang berdiri adalah *Hypermart* BIP terletak di Jalan Merdeka pada awal 2006, sementara *Hypermart* kedua hadir di Mall Trade Center (MTC) Jalan Soekarno Hatta, Bandung yang diresmikan tanggal 7 September 2006.

Matahari berdiri di bawah bendera PT. Matahari Putra Prima Tbk. Mulai beroperasi sejak 24 Oktober 1958. Toko pertamanya bernama *Mickey Mouse*, yang didirikan Hari Darmawan. Toko ini menempati gedung dua lantai seluas sekitar 150 meter persegi di Pasar Baru, Jakarta. Inilah perusahaan ritel asli pertama di Indonesia. Pada tahun 1972, Matahari berhasil menjadi pelopor konsep toko serba ada (toserba) di Indonesia. Keberhasilan itu membuat Matahari optimis untuk mengembangkan sayap dengan membuka Sinar Matahari di Bogor pada tahun 1980. Ekspansi bisnis Matahari yang pertama ditandai dengan mengoperasikan supermarket Super Bazaar pada 14 Juli 1991. Pada tahun 2000, Super Bazaar berganti nama menjadi Matahari *Supermarket*. Pada tahun 2002, Matahari memisahkan bisnis inti menjadi bisnis independen demi kemajuan perusahaan dengan mengembangkan bisnis perusahaan baru seperti Matahari *Supermarket*.

Sebagai perusahaan retail pertama asli dari Indonesia, PT. Matahari Putra Prima Tbk tak ingin visinya menciptakan suasana belanja yang

nyaman dan lengkap hanya sebatas impian. Didukung tenaga profesional dibidangnya yang berpayung pada visi dan misi yang sama, Matahari memperluas cakupannya bisnisnya kepada pengoperasian supermarket yang dikibarkan dengan bendera Super Bazaar pada tahun 1991. Lokasi pertamanya bertempat di Pasar Baru 14. Berkat kerja keras segenap elemennya berbalut akar budaya perusahaan yang kuat, Super Bazaar berekspansi ke Melawai, Pasar Senen dan di Lengkong Bandung, Labuan. Kesuksesannya membawa Super Bazaar berkembang hingga ke kota-kota besar di luar Jakarta. Bisnis Matahari di sektor makanan bukanlah pekerjaan yang mudah. Saat pertama kali memulai bisnisnya, Matahari mengalami banyak kerugian karena tidak memiliki pengalaman dan jam terbang dalam bidang penjualan makanan seperti daging dan buah-buahan segar. Agar tetap eksis, Matahari mendatangkan para ahli di bidang makanan segar untuk memberi konsultasi, membuat sistem dan menata bisnisnya. Beberapa pakar food business retail dari luar negeri juga turut didatangkan untuk memberikan pelatihan. Dengan ketekunan dan kerja kerasnya, Matahari semakin mantap mengukuhkan namanya di pasar *food business retail* Indonesia. Prospek peluang bisnis yang positif di bidang *food business* membuat Matahari tak ragu melangkah untuk bereksplorasi mendirikan konsep baru supermarket. Dengan koleksi barang yang lebih lengkap dan atmosfer berbelanja yang nyaman dan bersahabat, membuat nama Matahari kian tertanam di benak masyarakat.

Dalam perjalanannya melayani para konsumen setianya, nama Super Bazaar berganti menjadi Matahari Supermarket pada tahun 2000. Kehadiran

Matahari Supermarket mendapat sambutan yang sangat positif dari masyarakat. Berangkat dari kesuksesannya tersebut PT Matahari Putra Prima Tbk membangun tiga konsep baru supermarket yang disesuaikan dengan masing-masing target konsumennya, yaitu Super Ekonomi yang hadir dengan harga super murah. Konsep harga paling murah yang diterapkan pada Super Ekonomi (SE) pertama kali hadir di Beringharjo, Yogyakarta dan berkembang hingga ke SE Purwokerto, SE Tanah Mas di Semarang, serta di Depok, Super Ekonomi pertama yang langsung dikelola oleh PT Super Ekonomi (masih termasuk dalam keluarga Matahari). Selang beberapa tahun kemudian Matahari meluncurkan program Matahari Club Card (MCC) untuk menjalin hubungan yang lebih erat dengan konsumennya. Selanjutnya di tahun 2002, Matahari memisahkan bisnis inti menjadi bisnis independen demi kemajuan perusahaan dengan mengembangkan bisnis perusahaan baru seperti Matahari Supermarket. Matahari Supermarket yang membidik pasar menengah ke atas menawarkan konsep *One Stop Shopping* melalui 63 gerainya yang tersebar di pulau Sumatera, Jawa, Bali, Kalimantan hingga Sulawesi. Sedangkan konsep Mega M adalah pionir konsep *hypermarket* pertama di Indonesia yang gerai pertamanya berdiri di Pluit dan dilanjutkan ke Lippo Karawaci, Kedung Badak Bogor, THR Surabaya hingga Batam. Di tahun 2003, Matahari yang telah menjadi salah satu pemimpin pasar *supermarket* di Indonesia memperkenalkan konsep baru yang didirikan dengan nama *Market Place*. Toko pertamanya didirikan di WTC Serpong lalu berlanjut ke Metropolis, Kelapa Gading, Eka Lokasari Bogor hingga ke Pakuwon Surabaya. Perwujudan ini merupakan usaha Matahari untuk

meningkatkan reputasinya sebagai market leader serta menawarkan sebuah konsep berbelanja dalam suasana yang lebih hangat dan bersahabat dengan koleksi barang yang lebih lengkap dan lebih eksklusif. Berkat kerja keras seluruh elemennya, Matahari *Supermarket* berhasil membangun reputasinya menjadi market leader. Namun di balik itu, tersimpan perjuangan panjang yang mewarnai langkah Matahari *Supermarket*. Sejak awal, Matahari *Supermarket* diposisikan bagi pasar ekonomi kelas atas. Sayangnya karena faktor lokasi yang kurang strategis dan minimnya promosi dan sosialisasi kepada masyarakat, perkembangannya melambat.

Untuk menyasati hal ini, Matahari *Supermarket* berinisiatif merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) berpengalaman dengan jam terbang tinggi, yang bisa fokus membangun Matahari *Supermarket* menuju masa gemilangnya. Didukung oleh berbagai program pelatihan yang rutin diselenggarakan, membuat semua elemen Matahari semakin mumpuni melakukan tugasnya. Tahun 2004 menjadi sebuah awal bagi inovasi Matahari yang diimplementasikan melalui pembukaan gerai *Hypermart* yang pertama di WTC Serpong. Dengan mengusung konsep belanja “Muraaaah Banget” berbalut suasana yang nyaman, *Hypermart* sukses berekspansi di hampir seluruh wilayah Indonesia. Kebutuhan konsumen dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari semakin membesar. *Supermarket* saja tak cukup. Perlu didirikan *hypermarket*, sebuah konsep belanja dengan koleksi barang yang jauh lebih lengkap. Matahari memandang bahwa *Marketplace* bisa ditingkatkan dari *supermarket* menjadi *hypermarket*. Inovasi baru pun ditawarkan dengan mengganti *Marketplace* di WTC Serpong menjadi

Hypermart, hypermarket Matahari yang pertama, dioperasikan 22 April 2004. Kini *Hypermart* memiliki tantangan untuk mewujudkan visinya menjadi pemimpin pasar *hypermarket* pada tahun 2014. Dengan konsep baru yang memudahkan konsumen menemukan barang belanjaan primer dan sekunder dalam satu tempat, *Hypermart* didesain dengan suasana hangat, menyenangkan dan bersahabat. Konsep yang dibawa *Hypermart* mendapat sambutan positif bagi konsumen. Tingkat kunjungan terus meningkat. *Hypermart* terus dikembangkan. Dalam sembilan tahun terakhir telah berdiri 104 gerai. Akhir tahun 2014 *Hypermart* bersiap-siap membuka outletnya yang ke-105. Pembangunan gerai yang begitu cepat ini menempatkan *Hypermart* sebagai *hypermarket* yang tercepat dalam pembangunan outlet di Indonesia. Kini *Hypermart* memiliki tantangan untuk mewujudkan visinya menjadi pemimpin pasar *hypermarket* pada tahun 2014. Dalam menjalankan bisnis usahanya, *Hypermart* bersandar pada pilar-pilar pendukung yang mengantarkan *Hypermart* menuju masa gemilang. Di antaranya adalah, sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni, kelengkapan jenis barang yang mencapai lebih dari 30.000 item dengan harga lebih terjangkau di kelasnya, hingga bentuk promosi yang dikemas secara kreatif plus dukungan lokasi yang strategis. Visi menjadi market leader di pasar *hypermarket* sudah di depan mata. Namun jika tidak diwujudkan dengan lengkap, visi itu mungkin hanya sebatas impian. Oleh karena itu dilakukan strategi untuk memenangkan persaingan. *Hypermart* memang pintar mengambil hati konsumennya. Hal ini tercermin dari berbagai langkahnya dalam memanjakan konsumen. Ada satu yang menjadi trademark *Hypermart* dibanding para kompetitor di

kelasnya. Untuk beberapa item barang, *Hypermart* memberikan ikon cek harga dengan ilustrasi kaca pembesar. Ini artinya *Hypermart* memberikan jaminan harga termurah dibanding barang yang dijual di tempat sejenis lainnya. Jika ada yang lebih murah, *Hypermart* akan mengganti selisihnya dua kali lipat. Kenyamanan berbelanja di *Hypermart* juga ditambah dengan adanya layanan jasa antar untuk produk-produk elektronik (radius tertentu) untuk para konsumennya. Langkah ini akan terus dibarengi dengan memperkuat logistik, menyelenggarakan pelatihan rutin bagi SDM serta peningkatan sistem IT ter-update yang mengikuti perkembangan jaman. Jaringan outlet di seluruh Indonesia juga akan terus dibuka. Pembukaan gerai *Hypermart* yang ke-104, menandai kesungguhannya untuk mengukuhkan posisinya di pasar hypermarket Indonesia.

Dukungan lain yang juga berperan penting dalam menopang keberhasilan *Hypermart* adalah kegiatan promosinya yang kreatif dan bermanfaat bagi konsumen. Seperti iklan di media cetak dan digital yang informatif hingga promosi kartu kredit seperti *Credit Card* BNI diskon 35% untuk all product, diskon 50% all product bagi pemegang kartu kredit *Hypermarket* serta *Loyalty Program* ANCHOR dan lain sebagainya.

Kesuksesan *Hypermart* tentu tak lepas dari dukungan tiga pusat distribusinya yang berperan penting dalam penyaluran barang-barang ke *Hypermart* dan *Foodmart*. Ketiga pusat distribusi itu adalah gudang Surabaya, gudang Balaraja dan gudang Cibitung. Ditambah jaringan penjualan yang tersebar di seluruh pelosok Indonesia, keberhasilan *Hypermart* sebagai salah satu *hypermarket* di Indonesia kian tak terbendung.

2. Visi dan Misi

a. Visi

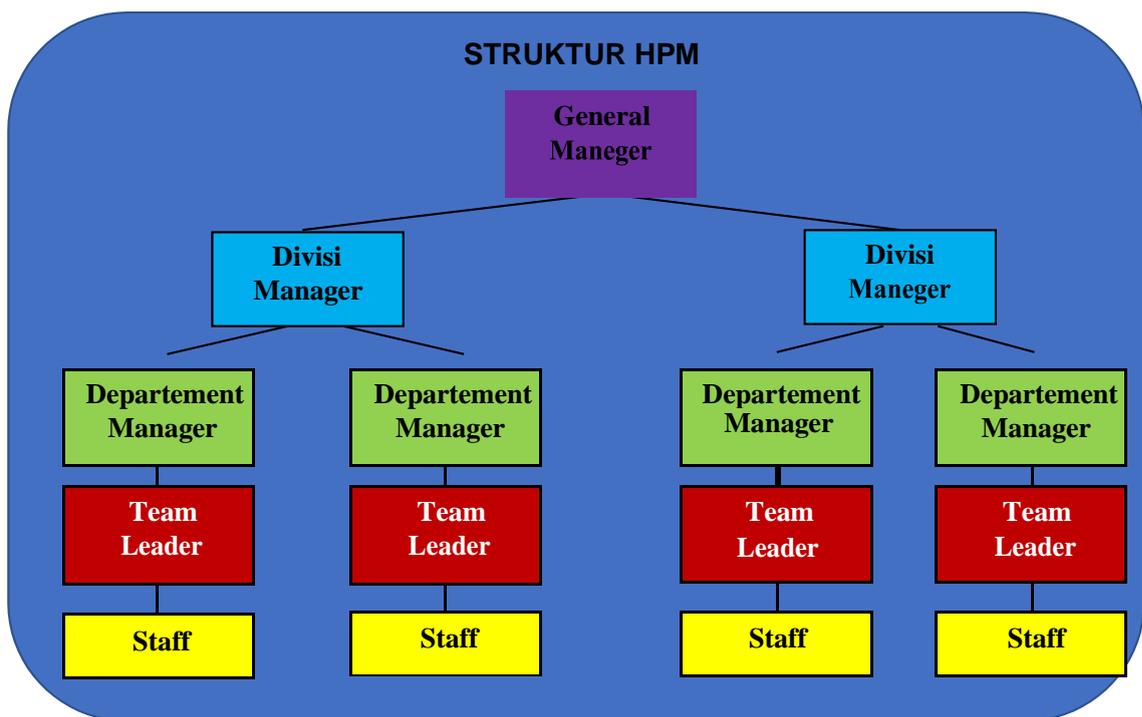
“Menjadi Pilihan Utama Konsumen Di Bidang Retail”.

b. Misi

Memberikan *value*, barang-barang dan *service* untuk meningkatkan kualitas konsumen.

B. Struktur Organisasi dan Tanggung Jawab

1. Struktur Organisasi



Gambar 4.1. Struktur Organisasi *Hypermart* Binjai

Sumber: Departement Maneger Personalia 2021

2. Pembagian Tugas

a. *Store General Manager.*

Tugas dan tanggung jawabnya *Store General Manager* antara lain:

1. Mengkoordinir dan memotivasi seluruh bawahan.

2. Membina dan melatih karyawan agar karir karyawan berkembang.
3. Memberikan laporan-laporan kepada regional manager.
4. Menjalankan seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan.

b. Divisi Manager

Tugas dan tanggung jawab antara lain:

1. Membantu *Store General Manager* dalam melaksanakan tugasnya.
2. Mengkoordinir para *Team Leader* dalam melaksanakan tugasnya.
3. Mengontrol pelaksanaan sistem, prosedur, dan peraturan dalam melaksanakan tugasnya. Di bagian divisi manager ini terdapat 4 divisi manager yaitu:
 - a) Divisi manager GMS bagian alat elektronik dan bazar
 - b) Divisi manager Sofline bagian fashion
 - c) Divisi manager *Grocery* bagian makanan, minuman dan produk kesehatan
 - d) Divisi manager Fresh bagian buah- buahan, makanan siap saji, daging dan ikan
 - e) Personalia langsung berhubungan dengan *Store General Manager*.

c. Team Leader.

Tugas dan tanggung jawab antara lain:

1. Bertanggung jawab atas suksesnya operasi departemen yang dibawahinya.
2. Melakukan pengawasan atas kegiatan para staff yang dibawahinya.

d. Staff

Tugas dan tanggung jawab antara lain:

1. Sebagai perantara antara *Team Leader* dengan karyawan.
2. Memotivasi para karyawan di bawahnya dalam operasi departemen masing-masing. *Hypermart* memberikan jaminan sosial bagi karyawan berupa:
 - (a) Kesehatan
 - (b) Jaminan hari tua
 - (c) Kecelakaan
 - (d) Jamsostek *Hypermart* memberikan tunjangan bagi karyawan berupa:
 - (1) Tunjangan hari raya
 - (2) Tunjangan jabatan
 - (3) Tunjangan kesehatan
 - (4) Jaminan hari tua

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut disajikan responden berdasarkan jenis kelaminnya sebagai berikut:

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	18	50,0	50,0	50,0
Perempuan	18	50,0	50,0	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa dari 36 responden jumlah laki-laki sebanyak 18 responden (50,0%) dan jumlah perempuan sebanyak 18 responden (50,0%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di Hypermart Binjai Super Mall Jadi memiliki keseimbangan dari responden laki-

laki dan responden perempuan.

2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan usia sebagai berikut:

Tabel 4.2. Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 Tahun	6	16,7	16,7	16,7
21-30 Tahun	25	69,4	69,4	86,1
31-40 Tahun	5	13,9	13,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa dari 36 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 25 responden (69,4%), diikuti responden berusia < 20 tahun sebanyak 6 responden (16,7%), dan terakhir responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 responden (13,9%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia 21-30 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 69,4%.

3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu:

Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	27	75,0	75,0	75,0
D3	6	16,7	16,7	91,7
S1	3	8,3	8,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa dari 36 responden yang tertinggi adalah pendidikan SMA sebanyak 27 responden (75,0%), diikuti responden yang berpendidikan D3 sebanyak 6 responden (16,7%), dan responden yang terakhir berpendidikan S1 sebanyak 3 responden (8,3%). Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan sebesar 75,0%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut yaitu:

Tabel 4.4 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Tahun	19	52,8	52,8	52,8
2 Tahun	15	41,7	41,7	94,4
3 Tahun	2	5,6	5,6	100,0
Total	36	100,0	100,0	

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, menunjukkan bahwa dari 36 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 19 responden (52,8%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja 2 tahun sebanyak 15 responden (41,7%), dan responden yang paling sedikit memiliki masa kerja 3 tahun sebanyak 2 responden (5,6%) .pada penelitian karyawan yang telah bekerja 1 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 52,8%.

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan serta 1 (satu) variabel terikat yaitu motivasi kerja. Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap

item pertanyaan:

Tabel.4.5. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

No	Skor	Skala
1	1,00 – 1,80	Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Kurang Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 36 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1. Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan.

Tabel 4.5. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X1.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat		Pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	8	22,2	5	13,9
Setuju	19	52,8	26	72,2
Sangat Setuju	9	25,0	5	13,9
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,0278		4,0000	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,

- a) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat, sebanyak 19 responden (52.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata

4,0278. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai pemimpin dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat sudah baik.

- b) Untuk item pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada, sebanyak 26 responden (72.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,000. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai pemimpin dapat mengambil keputusan yang sulit pada suatu permasalahan yang ada sudah baik.

Tabel 4.6. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memotivasi (X1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu memotivasi setiap anggotanya		Pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	4	11,1	7	19,4
Setuju	17	47,2	19	52,8
Sangat Setuju	15	41,7	10	27,8
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,3056		4,0833	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,

- a) Untuk item pemimpin mampu memotivasi setiap anggotanya, sebanyak 17 responden (47.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,3056. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai pemimpin mampu memotivasi setiap anggotanya sudah baik.
- b) Untuk item pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya, sebanyak 19 responden (52.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0833. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai pemimpin memberikan contoh edukasi kepada setiap bawahannya sudah baik.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Komunikasi (X1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya		Pemimpin mampu berbicara di depan umum	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	8	22,2	7	19,4
Setuju	22	61,1	17	47,2
Sangat Setuju	6	16,7	12	33,3
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	3,9444		4,1389	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,

- a) Untuk item pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya, sebanyak 22 responden (61.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9444. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai pemimpin mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya sudah baik.
- b) Untuk item pemimpin mampu berbicara di depan umum, sebanyak 17 responden (47.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1389. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai pemimpin mampu berbicara di depan umum sudah baik.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memantau setiap anggota yang ada dilapangan		Karyawan memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	5	13,9	4	11,1
Setuju	22	61,1	16	44,4
Sangat Setuju	9	25,0	16	44,4
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,1111		4,3333	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,

- a) Untuk item pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan, sebanyak

22 responden (61.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1111. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai pemimpin memantau setiap anggota yang ada dilapangan sudah baik.

- b) Untuk item pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya, sebanyak 16 responden (44.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,3333. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai pemimpin memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada diareanya sudah baik.

2 Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) inditator yaitu disiplin waktu, disiplin aturan dan disiplin tanggung jawab.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Waktu ($X_{2,1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan		Karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	5	13,9	4	11,1
Setuju	22	61,1	26	72,2
Sangat Setuju	9	25,0	6	16,7
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,1111		4,0556	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,

- a) Untuk item karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentuka n, sebanyak 22 responden (61.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1111. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan datang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sudah baik.
- b) Untuk item karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan,

sebanyak 26 responden (72.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0556. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sudah baik.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator
Disiplin Aturan ($X_{2.2}$)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam perusahaan		Karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	5	13,9	5	13,9
Setuju	22	61,1	16	44,4
Sangat Setuju	9	25,0	15	41,7
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,1111		4,2778	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0,

- a) Untuk item karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam instansi, sebanyak 22 responden (61.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,111. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan taat dengan peraturan yang ada didalam instansi sudah baik.
- b) Untuk item karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan, sebanyak 16 responden (44.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,2778. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan mengikuti tata dan cara kerja sesuai dengan SOP yang telah diberikan sudah baik.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Disiplin Tanggung Jawab ($X_{2,3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing- masing		Karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	6	16,7	2	5,6
Setuju	19	52,8	21	58,3
Sangat Setuju	11	30,6	13	36,1
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,1389		4,3056	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

- a) Untuk item karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing-masing, sebanyak 19 responden (52.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1389. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka masing masing sudah baik.
- b) Untuk item karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya, sebanyak 21 responden (58.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,3056. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai supermall mengenai karyawan bertanggung jawab dengan permasalahan pada setiap kegiatannya sudah baik.

3. Penghargaan

Variabel Penghargaan (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yaitu gaji, promosi, bonus dan apresiasi atau pengakuan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji (X_{3,1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menerima gaji sesuai dengan posisi jabatan masing-masing		Karyawan menerima gaji sesuai dengan standar dari UMR.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	6	16,7	8	22,2
Setuju	17	47,2	15	41,7
Sangat Setuju	13	36,1	13	36,1
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,1944		4,1389	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

- a) Untuk item karyawan menerima gaji sesuai dengan posisi jabatan masing-masing, sebanyak 17 responden (47.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1944. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan menerima gaji sesuai dengan posisi jabatan masing-masing sudah baik.
- b) Untuk item karyawan menerima gaji sesuai dengan standar dari UMR, sebanyak 15 responden (41.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1389. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan menerima gaji sesuai dengan standar dari UMR sudah baik.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Promosi (X_{3,2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat jejang karir yang lebih tinggi		Karyawan yang sarjana dapat mengajukan permohonan untuk Mendapatkan jejang karir yang lebih tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	4	11,1	3	8,3
Setuju	23	63,9	13	36,1
Sangat Setuju	9	25,0	20	55,6
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,1389		4,4722	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

- a) Untuk item pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat jejang karir yang lebih tinggi, sebanyak 23 responden (63.9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1389. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat pangkat yang lebih tinggi sudah baik.
- b) Untuk item karyawan yang sarjana dapat mengajukan permohonan untuk mendapatkan jejang karir yang lebih tinggi, sebanyak 20 responden (55.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,4722. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan yang sarjana dapat mengajukan permohonan untuk melakukan kenaikan pangkat sudah sangat baik.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bonus ($X_{3,3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menerima bonus sesuai dengan posisi Jabatannya		Karyawan menerima bonus di setiap perayaan hari raya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	5	13,9	6	16,7
Setuju	22	61,1	17	47,2
Sangat Setuju	9	25,0	13	36,1
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,1111		4,1944	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0.

- a) Untuk item karyawan menerima bonus sesuai dengan posisi jabatannya, sebanyak 22 responden (61.1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,111. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan menerima bonus sesuai dengan pangkatnya sudah baik.
- b) Untuk item karyawan menerima bonus di setiap perayaan hari raya, sebanyak 17 responden (47.2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,1944. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan

menerima bonus di setiap perayaan hari raya sudah baik

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Apresiasi dan Pengakuan (X_{3,4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menerima pengakuan tentang penilaian kerjanya		Karyawan menerima apresiasi dan kompensasi dalam melaksanakan tugasnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	3	8,3	3	8,3
Setuju	18	50,0	18	50,0
Sangat Setuju	15	41,7	15	41,7
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,3333		4,3333	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0.

- a) Untuk item karyawan menerima pengakuan tentang penilaian kerjanya, sebanyak 18 responden (50.0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,333. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall
- b) mengenai karyawan menerima pengakuan tentang penilaian kerjanya sudah baik.
- c) Untuk item karyawan menerima apresiasi dan kompensasi dalam melaksanakan tugasnya, sebanyak 18 responden (50%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4.333. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan menerima apresiasi dan kompensasi dalam melaksanakan tugasnya sudah baik.

4 Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja (Y) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Berprestasi (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya		Karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	1	2,8	2	5,6
Setuju	21	58,3	22	61,1
Sangat Setuju	14	38,9	12	33,3
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,3611		4,2778	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0.

- a) Untuk item karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya, sebanyak 20 responden (55.6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4.500. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan berpacu untuk menjadi yang terbaik dalam kerjanya sangat baik.
- b) Untuk item karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya, sebanyak 21 responden (58.3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,9444. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya sudah baik.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Memperluas Pergaulan (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan senang bergaul dengan teman temannya		Karyawan ingin mendapatkan relasi sebanyak-banyaknya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	4	11,1	4	11,1
Setuju	20	55,6	19	52,8
Sangat Setuju	12	33,3	13	36,1
Total	36	100,0	36	100,0
Mean	4,2222		4,2500	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

- a) Untuk item karyawan senang bergaul dengan teman temannya, sebanyak 16

responden (44.4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,0845. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan senang bergaul dengan teman temannya sudah baik.

- b) Untuk item karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya, sebanyak 24 responden (66.7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8077. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan ingin mendapatkan pertemanan di dalam pekerjaannya sudah baik.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu Pekerjaan (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya		Karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Ragu-ragu	1	2,8	6	16,7
Setuju	20	55,6	20	55,6
Sangat Setuju	15	41,7	10	27,8
Total	36	100,0	36	100,0
<i>Mean</i>	4,3889		4,1111	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

- a) Untuk item karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya, sebanyak 20 responden (55.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,3889. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan ingin menguasai suatu hal tentang pekerjaannya sudah baik.
- b) Untuk item karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada, sebanyak 20 responden (55.6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,111. Jawaban ini menggambarkan bahwa *Hypermart* Binjai Supermall mengenai karyawan ingin mengetahui semua pekerjaan yang ada sudah baik.

E. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisioner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden, sebagai berikut:

Tabel 4.19. Uji Validitas Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28,9167	12,250	,751	,883
X1.2	28,9444	13,140	,767	,885
X1.3	28,6389	12,809	,657	,892
X1.4	28,8611	12,809	,628	,895
X1.5	29,0000	13,657	,503	,905
X1.6	28,8056	11,875	,802	,878
X1.7	28,8333	12,771	,728	,886
X1.8	28,6111	12,530	,712	,887

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 36$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kepemimpinan (X1), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.20. Uji Validitas Disiplin Kerja Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20,8889	6,044	,718	,845
X2.2	20,9444	6,397	,725	,846
X2.3	20,8889	5,873	,785	,833
X2.4	20,7222	6,321	,515	,883
X2.5	20,8611	5,780	,726	,843
X2.6	20,6944	6,447	,631	,859

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, dapat diketahui bahwa hasil jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 36$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel disiplin kerja (X2), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dinyatakan valid.

Tabel 4.21. Uji Validitas Penghargaan Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	29,7222	11,921	,757	,868
X3.2	29,7778	11,835	,710	,873
X3.3	29,7778	12,978	,657	,879
X3.4	29,4444	12,711	,643	,880
X3.5	29,8056	12,618	,708	,874
X3.6	29,7222	11,921	,757	,868
X3.7	29,5833	13,050	,588	,885
X3.8	29,5833	13,336	,520	,891

umber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, dapan diketahui bahwa hasil jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 36$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel penghargaan

(X3), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.22. Uji Validitas Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	21,2500	5,621	,594	,829
Y.2	21,3333	5,314	,693	,811
Y.3	21,3889	5,330	,580	,832
Y.4	21,3611	5,037	,681	,811
Y.5	21,2222	5,663	,566	,833
Y.6	21,5000	5,000	,671	,814

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, dapat diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 36$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja (Y), telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2 Uji Reliabilitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada

responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.23.
Uji Reabilitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	8

Sumber: SPSS 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,902 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.24.
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	6

Sumber: SPSS 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,874 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel penghargaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25.
Uji Reliabilitas Penghargaan

Cronbach's Alpha	N of Items
,891	8

Sumber: SPSS 22 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,891 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26.
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	6

Sumber: SPSS 22 (2021)

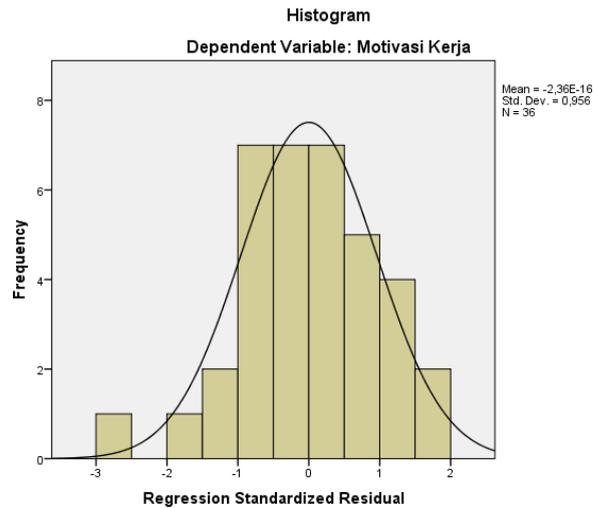
Berdasarkan Tabel 4.26 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,847 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah reliabel atau dikatakanhandal.

F. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakandalam pengujian hipotesis.

1. Uji Normalitas Data

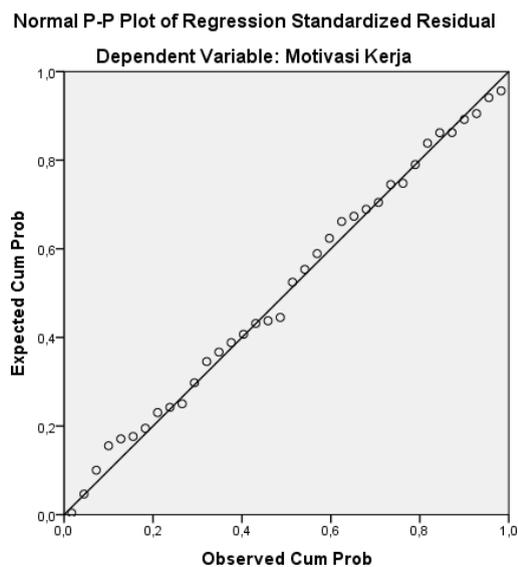
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan tidak memiliki kecembungan kemiringan ke kiri ataupun kanan.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beli yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga

data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), penghargaan (X3) dan motivasi kerja (Y) terdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov* (1 *Sample KS*) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal:

- 1) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas < 0,05, maka distribusi data adalah tidak normal.
- 2) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas > 0,05, maka distribusi data adalah normal.

**Tabel. 4.27. Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25,6111111
	Std. Deviation	1,47554582
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,064
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data

tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

2. Uji Multikolinearitas

Mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan yang telah ditetapkan, berikut hasil multikolinearitas.

Tabel 4.28. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,980	1,020
	Disiplin Kerja	,904	1,106
	Penghargaan	,921	1,086

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

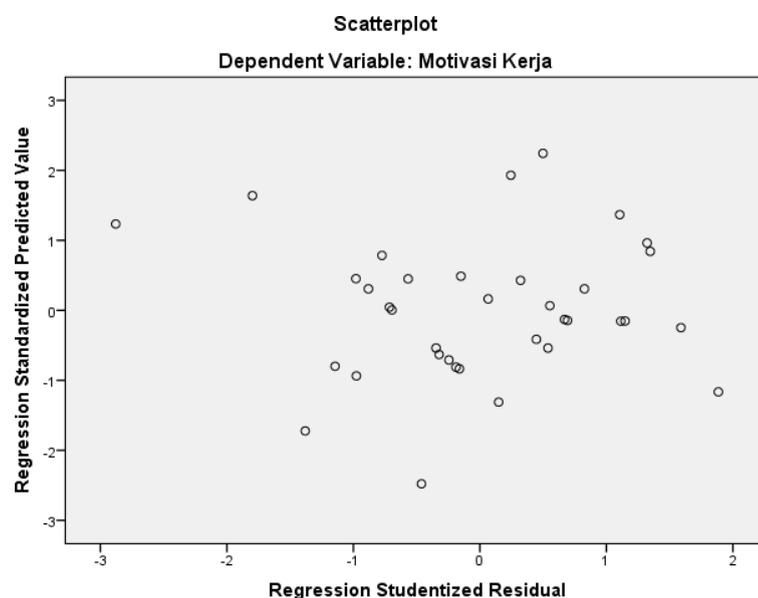
- 1) Variabel kepemimpinan (X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,980 dan nilai *VIF* = 1,020
- 2) Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,904 dan nilai *VIF* = 1.106.
- 3) Variabel penghargaan (Y) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,921 dan nilai *VIF*

= 1,086.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS 22* atas nilai *Tolerance* dan *VIF* diatas dapat diketahui bahwa variabel tersebut mempunyai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan *SPSS* Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel akan diuji dalam penelitian ini bersifat heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-,558	,580
Kepemimpinan	,201	,842
Disiplin Kerja	,267	,791
Penghargaan	1,267	,214

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

1. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas kepemimpinan (X1) sebesar 0,842, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepemimpinan (X1) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
2. Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X2) adalah 0,791, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kepemimpinan Aktualisasi Diri (X2) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
3. Pada tabel di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas penghargaan (X3) adalah 0,214, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05.

Maka dapat disimpulkan variabel bebas penghargaan (X3) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar Scatterplot maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan

terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

G. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.30.
Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6,671	5,246
	Kepemimpinan	,223	,101
	Disiplin Kerja	,171	,145
	Penghargaan	,215	,105

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi22.0

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas, diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 6.671 + 0.223 X_1 + 0.171 X_2 + 0.215 X_3 + e$.

Interpretasi persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka motivasi kerja (y) adalah sebesar 6.671. Artinya tanpa kepemimpinan, disiplin kerja, dan penghargaan tingkat motivasi kerja telah ada sebesar 6.671.
- 2) Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.223 atau 22.3%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap kepemimpinan akan turut meningkatkan motivasi kerja, begitu pula

- sebaiknya bahwa penurunan kepemimpinan akan menurunkan motivasi kerja pula.
- 3) Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka motivasi kerja belian akan meningkat sebesar 0.171 atau 17.1%. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan motivasi kerja, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan motivasi kerja pula.
- 4) Jika terjadi peningkatan penghargaan sebesar 1(satu) satuan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0.215 atau 21.5%. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Sehingga peningkatan terhadap penghargaan akan turut meningkatkan motivasi kerja, begitu pula sebaiknya bahwa penurunan penghargaan akan menurunkan motivasi kerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi Kerja (Y) adalah variabel kepemimpinan (X1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas kepemimpinan (X1) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,223, lalu diikuti oleh variabel bebas penghargaan (X3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,215, dan terakhir variabel bebas disiplin kerja (X2) sebesar 0,179. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor paling dominan mempengaruhi motivasi kerja.

2 Uji Hipotesis

Analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan)

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen.

Tabel 4.31. Uji Parsial Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1,272	,213
	Kepemimpinan	2,205	,035
	Disiplin Kerja	1,179	,247
	Penghargaan	2,046	,049

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,205$ pada signifikan = 0.035.
- 2) Variabel disiplin kerja mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 1,179$ pada signifikan = 0.247.
- 3) Variabel penghargaan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,046$ pada signifikan = 0.049

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 36$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.666$ pada signifikan 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$ H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel kepemimpinan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,205 > 1.666$ pada signifikan $0.035 < 0.05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$ H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel disiplin kerja menunjukkan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ $1,179 < 1.666$ pada signifikan $0.247 > 0.05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya ditolak.

3) Pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$ H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

Variabel penghargaan menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,046 > 1.666$ pada signifikan $0.049 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui kepemimpinan, penghargaan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.32. Uji SimultanANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	76,203	3	25,401		
Residual	184,352	32	5,761	4,409	,011 ^b
Total	260,556	35			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Displin Kerja, Kepemimpinan

c. Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 4.409$ pada signifikan 0.011 jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 36$ responden dimana $df(1) = n - k = 36 - 4 = 32$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.79$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel} 4.409 > 2.79$ pada signifikan $0.011 < 0.05$). Maka hipotesis (H_4) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan) untuk menjelaskan variabel dependen (motivasi kerja). Berikut hasil uji determinasi:

**Tabel 4.33. Uji Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,541 ^a	,292	,226	2,40021

a. Predictors:(Constant), Penghargaan, Displin Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable:Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

1. Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,226 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 22.6% motivasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan. Sedangkan sisanya $100\% - 22.6\% = 77.4\%$. dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor kompensasi, hukuman, etos kerja dan lain-lain.
2. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,541. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kebutuhan kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan terhadap motivasi Kerja. Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada range nilai 0,4 – 0,59. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

No	Skor	Skala
1	0,0 – 0,19	Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Kurang Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
4	0,6 – 0,79	Erat
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,541 yang berada pada range nilai 0,4 – 0,59, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah cukup erat.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H1 yang berbunyi bahwa: “kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0.223 dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,205 > 1.666$ pada signifikan $0.035 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain bahwa, ketika kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan meningkat, maka motivasi kerja akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dede Rezky Nurleli (2017), dan Umi Khasanah (2016) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial

terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point 1 (satu) yaitu karyawan tidak memiliki daya dorong yang mengakibatkan rela bekerja sesuai kemampuan telah terjawab.

2 Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0.171 dengan nilai koefisien $t_{hitung} < t_{tabel}$ $1,179 < 1.666$ pada signifikan $0.247 > 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan sudah teruji dan dapat diterima dengan hasil tidak mempengaruhi. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terdiri dari disiplin waktu, disiplin aturan dan disiplin tanggung jawab sama sekali tidak mempengaruhi motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dede Rezky Nurleli (2017), dan Umi Khasanah (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga belum menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi

masalah pada point no 2, yaitu karyawan tidak mematuhi peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun yang tidak tertulis sehingga tujuan suatu organisasi tidak dapat dicapai dengan baik. sehingga bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan *Hypermart* Binjai Supermall melalui disiplin kerja belum terjawab.

3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0.215 dengan nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,046 > 1.666$ pada signifikan $0.049 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kebutuhan penghargaan meningkat, maka motivasi kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kebutuhan penghargaan menurun maka motivasi kerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain bahwa gaji, promosi, bonus dan apresiasi atau pengakuan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Triyanto (2014) yang menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penghargaan secara parsial terhadap

motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah pada point no 3 ,yaitu karyawan tidak mendapatkan kenaikan gaji yang merupakan balas jasa karena kurangnya kontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sehingga bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan *hypermart* binjai supermall melalui penghargaan telah terjawab.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall. Nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $4.409 > 2.79$ pada signifikan $0.011 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan meningkat, maka motivasi kerja akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Triyanto (2014) yang menunjukkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan secara simultan terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai

Supermall telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada hipotesis yaitu: apakah penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan *Hypermart* Binjai Supermall, sehingga bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan *Hypermart* Binjai Supermall melalui penghargaan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1 Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall, dengan nilai koefisien t_{hitung} 2,205 pada signifikan 0.035 dan besar pengaruh variabel bebas terhadap terikat sebanyak 22.3%.
- 2 Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall.
- 3 Penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall, dengan nilai koefisien t_{hitung} 2,046 pada signifikan 0.049 dan besar pengaruh variabel bebas terhadap terikat sebanyak 21.5%.
- 4 Kepemimpinan, disiplin kerja dan penghargaan berpengaruh secara terhadap motivasi kerja pada *Hypermart* Binjai Supermall, dengan nilai koefisien F_{hitung} 4.409 pada signifikan 0.011.

B. Saran

- 1) Disarankan kepada pimpinan *Hypermart* Binjai Supermall untuk mempertahankan dan meningkatkan yang mampu memberikan interuksi kepada setiap bawahan yang ada di areanya. Disarankan juga kepada pemimpin untuk memperhatikan pimpinan yang tidak mampu menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh bawahannya. Dengan solusi mengadakan pelatihan komunikasi.
- 2) Disarankan kepada pimpinan *Hypermart* Binjai Supermall untuk tetap melaksanakan sistem kedisipinan yang telah berlaku selama ini, karena hasil pemelitian disiplin kerja sama sekali tidak mempengaruhi motivasi kerja.
- 3) Disarankan kepada pimpinan *Hypermart* Binjai Supermall agar meningkatkan

dan mempertahankan setiap karyawan yang sarjana dapat mengajukan permohonan untuk melakukan kenaikan jabatan ke jenjang karir yang lebih tinggi. Disarankan juga untuk perusahaan *Hypermart* Binjai Supermall untuk memperhatikan karyawan yang tidak menerima gaji sesuai dengan posisi masing- masing, dengan solusi pimpinan membuat sistem penggajian yang dilakukan oleh personalia perusahaan, pastinya setiap karyawan dan setiap jabatan harus dianalisa mengenai kinerja masing-masing.

- 4) Disarankan kepada pimpinan *Hypermart* Binjai Supermall agar meningkatkan dan mempertahankan karyaawan agar selalu memiliki penilaian yang baik setiap bulannya. Disarankan juga kepada pimpinan *hypermart* binjai supermall untuk memperhatikan karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk menguasai suatu hal tentang pekerjaannya, dengan solusi memberikan feedback yang jelas, memberikan mentor atau dukungan kepada karyawan agar termotivasi dalam menguasai segalanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). *Enhance of Legal Protection the Health Outsourcing Workers in Health Law Number 36 of 2009*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Daryani, D., Pramono, C., & Parwoso, P. (2021). Perbedaan Volume Residu Lambung Antara Metode Intermittent Feeding dan Gravity Drip Dalam Pemberian Nutrisi Enteral Pasien Kritis Terpasang Ventilasi Mekanik. *Proceeding of The URECOL*, 1093-1102
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas. Jakarta: Bumi Aksara.
2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara,
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini Dr. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kristanto, P. 2013. *Ekologi Industri*. Yogyakarta: Andi offset
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian, Proses Peneliti Praktis*. Bandung. Penerbit Cita Pustaka Media.
- Poniman, Farid., & Yayan Hadiyat. (2015). *Manajemen HR STIFIn Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.

————— Dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins, Stephen 2015. *Perilaku rganisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

- Rusiadi, dkk. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Bisnis* (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Alfabeta : Bandung.
- Sumartono, Eko. 2012. 6 Tipe Kepemimpinan. <https://ekosumartono.wordpress.com/2012/03/20/6-tipe-kepemimpinan/>
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Anwar Prabu Mangkunegara & Tinton Rumbungan Octorend, 2015. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. http://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=2864
- Arif Triyanto, 2014. *Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Kai Di Stasiun Sragen*. <https://www.neliti.com/id/publications/116413/pengaruh-kompetensi-dan-penghargaan-terhadap-motivasi-kerja-karyawan-pt-kai-di-s>
- Dede Rezky Nurleli, 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Hotel Guntur Bandung*. <http://repository.unpas.ac.id/30932/>
- I Ketut R Sudiarditha, Agus Supriyanto & Mardi Mardi, 2017. *The Effect Of Recruitment, Selection And Motivation To Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company*. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/854>
- Koencoro, Galih Dwi. 2013. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja*. Skripsi. Universitas Brawijaya. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/236>
- Rezkiawan Tantawi, Armanu & Sudjatno, 2016. *The Role of Job Motivation and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Teacher's Certification on The Teacher's Performance in Gorontalo Elementary Schools*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/967>
- Sumardianti, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa*. <http://eprints.unm.ac.id/4301/1/SKRIPSI%20SUMARDIANTI.pdf>

- Umi Khasanah, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. New March Semarang)*.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Widya Futriani, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)*
- Yasmirah, Y., Halawa, F., Tandiono, S., & Zarzani, T. R. (2021). Criminal Acts of Corruption Procurement of Goods and Services of Local Governments through Electronic Procurement Services (LPSE). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4678-4684.