

Bab 2

Tinjauan pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu hubungan manusia didalam sebuah organisasi perusahaan dapat dipelajari dengan menggunakan ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM). Manusia merupakan salah satu faktor diperusahaan yang merupakan tenaga kerja yang paling penting karena manusia menjadi bagian dari terwujudnya tujuan organisasi. Tanpa bantuan manusia tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud meskipun perusahaan memiliki faktor pendukung lainnya seperti mesin-mesin dan peralatan lainnya. Untuk mengatur karyawan sendiri tidak mudah dikarenakan mereka mempunyai gagasan ide yang kuat dalam membantu tujuan perusahaan, maka dari itu diperlukanya manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengatur tenaga kerja manusia sehingga kepuasan karyawan di perusahaan dapat terwujud (Hasibuan Malayu S.P, 2017, hal 10).

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan Malayu, Sumber Daya Manusia merupakan ilmu yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat yang efektif dan efisien. Dalam melakukan pekerjaan tidak hanya seorang atasan mengetahui skill kompetisi pegawainya, lebih bagaimana seorang atasan mampu membuat karya cipta dalam mengaplikasikan karyawan yang sesuai dengan kemampuannya.

2.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan Malayu, pada dasarnya tenaga kerja dibagi menjadi 3 bagian yaitu pengusaha, karyawan, dan pemimpin pengusaha.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah orang yang menanamkan modal untuk mendapatkan perolehan keuntungan yang dicapai.

2. Karyawan

Karyawan adalah manusia yang paling utama dalam perusahaan. Karyawan juga berhak menerima besaran anggaran gaji yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Posisi karyawan dapat dibedakan menjadi karyawan operasional dan karyawan manajerial.

a) Karyawan operasional

Seorang yang menjalankan posisi pekerjaan sendiri sesuai dengan arahan pihak manajer.

b) Karyawan manajerial

Seseorang yang memerintah tugasnya kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaannya yang sesuai dengan kemampuannya. Karyawan manajerial dibagi menjadi dua bagian diantaranya manajer lini dan manajer staff.

i. Manajer lini

Seorang yang memiliki tanggung jawab serta kewajiban dalam memimpin perusahaan yang mempunyai wewenang tersendiri terhadap tujuan perusahaan.

ii. Manajer staff

Seorang yang memiliki wewenang terhadap staff yang dibawahnya dan hanya berhak memberikan saran pelayanan penyelesaian tugas dari seorang manajer lini.

3. Pemimpin

Seseorang yang mempergunakan hak dan kewajiban atas kepemimpinannya yang hanya bertujuan untuk mengarahkan karyawannya dan bertanggung jawab pada pekerjaan karyawan agar mencapai target perusahaan. Setiap pemimpin termasuk manajer personalia, dikarenakan tugasnya mengatur karyawan.

Berikut ini dua pendapat menurut para ahli yang membedakan manajer lini dan manajemen personalia:

a) E.L. Trist

Berdasarkan cara memimpin perusahaan, manajer lini biasanya menggunakan pendekatan *social system* dan *technical system* atau pendekatan sistem sosioteknik, hal ini bertujuan agar interaksi atasan dan bawahan menjadi lebih harmonis dalam mewujudkan hasil yang optimal.

b) Chester I. Barnard

Berdasarkan cara memimpin perusahaan, manajer personalia pendekatannya hanya dengan sistem kerja sama sosial atau *cooperative social system approach*. Hal ini dikarenakan tugas dari manajer personalia tidak menyangkut metode kerja, mesin-mesin dan *equipment*.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran manajemen adalah kegiatan yang berfungsi menghubungkan dan mewujudkan hasil yang di tentukan melalui kegiatan orang, bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam manajemen (Hasibuan Malayu). Manajemen SDM yang mengatur dan menerapkan program karyawan yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM memiliki fungsi diantaranya; pengorganisasian, pemeliharaan, pengarahan, pengintegrasian, pengendalian, pengembangan, perencanaan, kompensasi, pengadaan, kedisiplinan. (Hasibuan Malayu).

1. Perencanaan

Human resources planning adalah perencanaan mengenai keahlian tenaga kerja yang diatur sedemikian rupa agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam menciptakan tujuan.

2. Pengorganisasian
Hubungan kegiatan yang dapat mengatur suatu struktur karyawan serta mencakup dalam menetapkan pekerjaan, wewenang dalam bagan organisasi dan juga pembagian kerja
3. Pengarahan
Pemberian arahan kerja kepada semua karyawan agar terciptanya produktivitas kerja dalam membantu terciptanya perusahaan.
4. Pengendalian
Kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplina kerja, perilaku, kerja sama.
5. Pengadaan
Proses penyeleksian SDM untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan.
6. Pengembangan
Proses untuk meningkatkan moral karyawan dan keahlian teknis melalui pendidikan serta pelatihan.
7. Kompensasi
Pendapatan insentif terhadap karyawan baik secara langsung dan tidak langsung atas dedikasi terhadap pekerjaannya.
8. Pengintegrasian
Suatu kegiatan di perusahaan yang menyatukan kepentingan karyawan dan kebutuhan karyawan, agar pekerjaan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Kegiatan bersifat meningkatkan serta menjaga keadaan mental dan fisik bagi seluruh anggota perusahaan.
10. Kedisiplinan
Kegiatan yang menyadari seseorang atas pekerjaan dalam melakukan kegiatan perusahaan.

11. Pemberhentian

Pekerjaan yang diputuskan oleh perusahaan yang merupakan kemauan dari pihak antar perusahaan dan karyawan pemberhentian kontrak selesai.

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi merupakan proses menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Sementara motivasi umumnya berkaitan dengan mencapai tujuan yang ditarget (Robbins SP & Judge T.A).

Menurut Robbins dan Judge terdapat beberapa elemen utama yang menjadi definisi serta dapat dikemukakan diantaranya mengenai arah intensitas ketekunan. Seseorang yang berusaha bekerja giat serta banyak intensitas faktor berbicara paling banyak ketika mengenai adanya motivasi yang tinggi menghasilkan sebuah hasil prestasi memuaskan dengan sedemikian kita harus mempertimbangkan intensitas dan kualitas seseorang dalam bekerja secara bersamaan. Jenis upaya yang dilakukan dan diarahkan konsisten dengan tujuan organisasi yang menjadi target upaya yang dilakukan. Motivasi memiliki ketekunan yang dimana menjelaskan untuk mengetahui seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

2.2.2 Arti Dan Pentingnya Motivasi

Yang dimaksud motivasi adalah seseorang yang mampu mendorong kemampuan prinsip yang pada hakikatnya ada di dalam dan diluar kemampuan dan hanya sangat bergantung pada pemimpin untuk mengarahkannya.

Motivasi kerja sesuatu yang membuat seseorang melakukan pekerjaan dengan dorongan/semangat kerja (Sedarmayanti,2017).

Menurut (Sedarmayanti,2017) Jenis-jenis motivasi dibagi menjadi tiga

1. Pendorong utama: Dorongan yang hanya bisa dinilai dengan materi uang.
2. Semi pendorong utama: Dorongan yang hanya didapatkan sebagai percobaan.
3. Non material: Materi yang tidak bisa dinilai dengan uang ialah
 - a) Penempatan yang selalu tepat
 - b) Latihan sistematis
 - c) Promosi objektif
 - d) Pekerja yang dapat terjamin
 - e) Keikutsertaan wakil pegawai dalam pengambilan keputusan
 - f) Kondisi pekerjaan menyenangkan
 - g) Pemberian informasi perusahaan
 - h) Fasilitas rekreasi
 - i) Penjagaan kesehatan
 - j) Perumahan

2.2.3 Teori-Teori Motivasi

1. Hierarki teori kebutuhan

Teori Hierarki milik Abraham Maslow ini teori yang sangat terkenal lima kebutuhan yang diantaranya;

- a) Fisiologis: Pada dasarnya kebutuhan berkaitan dengan keberadaan kelangsungan manusiawi. Meliputi lapar, haus, berlidung, seksual
- b) Rasa aman: Keinginan dari setiap manusia yang tereksogenus dari adanya bahaya mengancam kehidupannya seperti rasa yang melindungi dari keberadaan bahaya fisik dan emosional.
- c) Sosial: Manusia pada hakekatnya butuh berhubungan dengan sesama manusia bahkan menjadi bagian tersendiri.
- d) Penghargaan: pada umumnya orang yang bekerja sungguh ingin dipandang penting dalam pemberian penghargaan internal dan eksternal.

- e) Aktualisasi diri: Manusia kebutuhan yang tinggi tetapi kurangnya dorongan seseorang dengan kecakapannya yang seperti pertumbuhan pemenuhan potensi diri.

1) Teori ERG (Eksistensi, Hubungan, pertumbuhan)

Menurut Clayton Alderfer menyatukan tugas mengenai teori Maslow yang memodifikasi pengurangan dari lima tingkatan menjadi tiga tingkatan.

Aldelfer menyatakan didalam teorinya bahwa pada saat yang akan terjadi aktifitas lebih dari satu macam kebutuhan.

2) Teori kebutuhan MC Cleland

Teori ini disebut Teori prestasi. Maslow menekankan teori jenjang kebutuhan, Maka **David C Mc Clelland** menekankan teorinya dengan melalui belajar maka seseorang terbentuk kedalam interaksi dilingkungan.

Faktor pendekatan motivasi mengaskan suatu kebutuhan ada tiga macam;

a) *Need for achievement*

Kebutuhan hasil prestasi melakukan berbagai kegiatan lebih baik dan efisien.

b) *Need for power*

Dibutuhkan kekuasaan kemaua untuk mengawasi bertanggung jawab dengan yang lain

c) *Need for affiliation*

Kebutuhan afiliasi keinginan untuk menjaga hubungan dengan orang lain

2. Teori X dan teori Y

Menurut MC Gregor asumsi dengan sifat manusia diorganisasi. Teori X (negatif) merumuskan asumsi;

- a) Pegawai tidak menyukai pekerjaan selain ada kesempatan pegawai akan menghindari dari malas bekerja.
- b) Semenjak pegawai tidak suka pekerjaana, seharusnya diatur sedemikian agar tidak terjadi kemalasan.

- c) Karyawan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan.
- d) Kebanyakan pegawai menempatkan yang aman diatas hal lain berhubungan dengan ambisi.

Teori Y (positif) memiliki asumsi;

- a) Dalam bekerja pegawai melihat sekitar pekerjaan sebagai hal yang wajar.
- b) Dengan adanya manusia melatih tujuan pribadi mengontrol diri sendiri jika melakukannya dengan objektif.
- c) Kemampuan melakukan keputusan dengan cerdas dan inovatif yang tersebar diberbagai kalangan.

3. Teori dua faktor

Frederick Herzberg mengembangkan 2 teori dua faktor yaitu faktor higienis dan faktor motivasi:

a) Faktor higienis

Faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, faktor tersebut adalah supervise teknik, hubungan sesama pribadi, gaji, keadaan kerja dengan kebijakan.

b) Faktor motivasi

Karyawan membawa faktor yang termotivasi dengan mengembangkan sikap dan pendorong secara pribadi, faktor tersebut tanggung jawab, prestasi, kemajuan, penghargaan kesempatan berkembang.

2.2.4 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi kinerja berkaitan dengan satu sama lain seperti motivasi pegawai untuk bekerja dan komitmen. Menurut (Gomes, 2003) kinerja sebagai fungsi dengan kemampuan yang terdapat dengan rumus;

$$P = f (M \times A)$$

Dimana

P = Kinerja

M = Motivasi

A = Kemampuan

Untuk bekerja keahlian seseorang hanya kemauan individu diwujudkan tindakanya bekerja, aspek terpenting untuk mengembangkan kreatifitas dan kemampuan didalam pekerjaan.

2.3 Definisi Ergonomi

Menurut tim dosen unikom 2014 “ergonomi” mulai berkembang di wilayah eropa sedangkan “*human engineering*”. untuk menggambarkan proses rancangan sesua yang diharapkan manusia dengan hasil rancangan tersebut gambaran menjadi efektif.

Menurut (Z. Satalaksana,dkk 2006), Ergonomi ialah suatu cabang sifit dengan kemampuan dalam merancang sistem kerja dengan adanya sistem kerja daik manusia mencapai tujuan yang diperoleh melalui pekerjaan aman dan efisien.

2.3.1 Ruang Lingkup Ergonomi

Dalam berkaitan dengan pekerjaan maka ergonomi dengan ruang lingkup pekerja yang meliputi (Sedarmayanti 2011).

- a) Manusia dan pekerjaanya
- b) Tempat serta kondisi yang ada di lingkungan kerja.
- c) Perancangan terhadap sistem kerja.
- d) Indera yang ada pada manusia.

- e) Konsumsi energi serta kelelahan kerja terhadap manusia
- f) Waktu kerja yang signifikan.
- g) Dapat mengendalikan stress.
- h) Pengukuran kerja serta penyederhanaan kerja.
- i) Sistem kerja yang terartur.
- j) Tata letak ruangan
- k) Alat-alat yang ada di dalam kantor
- l) Jaminan Kesehatan
- m) Pemeliharaan terhadap sumber daya manusia.
- n) Efisiensi kerja.
- o) Produktivitas kerja.

2.4 Beban Kerja

Beban kerja yaitu kekuatan tubuh manusia dalam bekerja. Pekerja harus menerima dan menyesuaikan terhadap kemampuan yang dimilikinya baik fisik dan fisiologis. Beban kerja dapat fisik seperti menanggung beratnya pekerjaan mengangkat, merawat .Prestasi kerja dinilai dari segi kemampuan individu dengan individu lainnya fisiologis (Manuaba, A 200).

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa beban kerja seseorang yang memiliki tingkat kemampuan dalam bekerja antara individu dan individu lainnya berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya dalam proses bekerja.

2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Soleman, A 2011) faktor yang dapat mempengaruhi suatu beban kerja terbagi dua faktor eksternal dan internal.

1. Faktor eksternal

Beban kerja berasal dari luar tubuh meliputi

a) Tugas

Bersifat fisik, beban kerja dipikul, sikap kerja, lingkungan kerja. Tugas mental bertanggung jawab, berani mengambil keputusan, emosi.

b) Organisasi kerja

Yang meliputi waktu dalam bekerja, istirahat, kerja *shift*.

c) Lingkungan kerja

Lingkungan yang memberikan beban kerja, lingkungan fisik, lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Beban kerja berasal dari dalam tubuh meliputi

a) Faktor psikis

Motivasi, kepercayaan, kepuasan, keinginan

b) Faktor somatis

Jenis kelamin, usia, kondisi kesehatan.

2.4.2 Kesesuaian Pegawai Dengan Pekerjaan

Menurut Sedarmayanti, (2011) Penyesuaian pegawai dengan pekerjaan yang dilakukan melibatkan adanya dua elemen penting yaitu;

1. Seberapa jauh kemampuan, keterampilan dan bakat pegawai bersangkutan sesuai dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan termasuk lingkungan pekerjaan.
2. Seberapa jauh keserasian kebutuhan, nilai dan keinginan seseorang pegawai untuk menggunakan keterampilan dan bakat tertentu dapat dipenuhi atau dipertahankan oleh pekerjaan bersangkutan.

Didalam pekerjaan dalam menghadapi dan menyelesaikan suatu pekerjaan, kemungkinan pegawai akan dihadapkan kepada keadaan, beban kerja berlebihan dan beban kerja kurang.

a) Beban kerja berlebihan

Beban kerja berlebihan yang dialami seseorang ketika mendapatkan tuntutan tugas yang pada bidangnya. Adapaun yang perlu di perhatikan untuk dilakukan

- i. Mengurangi tuntutan pekerjaan
- ii. Mengatur dan memanfaatkan waktu lebih baik.
- iii. Memperbaiki keterampilan/ kemampuan kerja.

- iv. Mempertimbangkan kemungkinan untuk pindah tugas atau pindah pekerjaan.

b) Beban kerja kurang

Pada kenyataannya ketika seseorang merasakan adanya kekurangan dalam pemberian tugas pekerjaan atau beban kerja kurang banyak. Berikut ini yang perlu di lakukan

- i. Mengembangkan pekerjaan
- ii. Gunakan keterampilan ditempat lain
- iii. Pindah pekerjaan

2.4.3 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Pierce (2001), penyebab kurang senangnya karyawan pekerjaan disebabkan beban kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya hingga menjadi kelelahan kerja, bisa berdampak pada fisik dan psikis akibatnya mengganggu kinerja karyawan yang akan berdampak pada pekerjaan. Hubungan beban kerja pada kinerja tidak selalu disebabkan oleh beban kerja bisa jadi kinerja dipengaruhi oleh beratkerjaan yang tinggi dan rendah (Nachreiner, 1995).

2.5 Kinerja

Menurut Robbins (2001), kinerja disebut sebagai banyaknya tenaga pikiran yang dikeluarkan pada saat seseorang melakukan pekerjaannya. Sementara menurut Bernandi & Russel (2001) kinerja disebut sebagai kegiatan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan per satuan waktu. Sinambela, dkk (2012) berpendapat bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

2.5.1 Kinerja Karyawan

Seorang karyawan tidak hanya ingin memenuhi kebutuhan seperti gaji dan karir yang baik, melainkan juga harga diri seorang karyawan dalam kepuasan kerja dan kebutuhan terus ingin berprestasi. Secara kerja kinerja karyawan dapat dihasilkan sebagai hasil kerja karyawan, tidak di perhitungkan baik atau buruknya hasil rendah kerja seseorang dalam pencapaian kerja. Oleh karena itu hasil kerja tidak membandingkan yang lebih tinggi dan mana yang lebih rendah agar pekerjaannya lebih produktif dan dapat menghasilkan kerja yang efektif dan efisien (Bintoro & Daryanto, 2017)

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Bintoro & Daryanto (2017) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang menjadi mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yaitu terdiri keahlian, demograif dan lata belakang.
2. Faktor psikologis yaitu terdiri sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yaitu terdiri adanya kepemimpinan, penghargaan, struktur, pekerjaan dan sumber daya.

2.5.3 Kinerja Dalam Bekerja

Mangkunegara (2002) menyatakan seseorang mempunyai karakteristik kinerja dengan semangat tinggi adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap diri sendiri.
2. Berani menanggung resiko
3. Mempunyai tujuan
4. Mempunyai perencanaan menyeluruh terhadap pekerjaan dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan *feedback* yang nyata dalam seluruh pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006) indikator kinerja secara individu memiliki lima diantaranya;

a) Kualitas

Kualitas kerja dapat dilihat dari seberapa baik pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan kemampuannya.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja bisa dilihat cara melihat dari seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan sesuai dengan kemampuannya.

c) Ketepatan waktu

Merupakan seberapa tepat karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d) Efektivitas

Tingkat pemanfaatan dari sebuah sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku.

e) Kemandirian

Komitmen seorang karyawan terhadap tanggungjawab untuk menyelesaikan tugasnya.

2.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan hal penting untuk diukur oleh sebuah perusahaan dikarenakan hal ini dapat menentukan tercapai atau tidaknya target perusahaan. Kinerja seseorang tidak selalu ada dalam keadaan terbaik oleh karena itu perusahaan wajib mencari tahu faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawannya (Bintoro & Daryanto;2017). Berikut merupakan lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya;

1. Fasilitas kantor

Fasilitas kantor sebuah sarana tempat dimana karyawan menggunakan fasilitas untuk kegiatan aktifitas bekerja. Bila perusahaan tidak memberikan fasilitas kantor yang memadai hal ini sangat menurun proses kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting dalam bekerja, yang baik dipastikan memiliki ruang kerja yang sangat cukup untuk proses bekerja, apabila lingkungan kerja tidak baik dipastikan karyawan menurun dan melakukan pekerjaan tidak nyaman.

3. Prioritas kerja

Prioritas kerja dipastikan harus jelas karena karyawan akan banyak mengeluh jika diberikan tugas yang sebelumnya di kerjakan dan harus dikerjakan lagi.

4. *Supportive boss*

Sebagai atasan di dalam perusahaan apabila karyawannya mengemukakan pendapat maka berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapatnya. Karena jika suatu saat membutuhkan pemahaman konsep yang diberikan maka perusahaan bisa menggunakan tenaga jasa tanpa harus merekrut karyawan yang menurut perusahaan belum ada yang melaksanakan.

5. Bonus

Seorang karyawan akan bergembira bila mendapatkan bonus atas pekerjaan yang telah di kerjakan yang tujuannya untuk menaikkan kompetensi dalam bekerja agar semakin giat lagi.

2.6. Metode Kuantitatif

Dalam suatu penelitian, objek penelitian biasanya dilakukan pada suatu populasi atau sampel. Cara yang dapat dipakai untuk menganalisis suatu sampel atau populasi adalah dengan metode kuantitatif. Dalam suatu kuisioner, data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif agar tujuan hipotesis dapat diuji.. Pada proses penelitian yang bersifat deduktif dapat menggunakan konsep atau teori untuk menjawab rumusan masalah sehingga hipotesis dapat dirumuskan. Menurut Sugiyono (2018), hipotesis dapat diuji melalui pengumpulan data dilapangan, pengumpulan data dapat diambil dengan cara sampel random yang selanjutnya dapat dianalisis secara kuantitatif sehingga didapatkan kesimpulan dari hasil penelitian populasi.

2.7 Uji Validitas Dan Realibilitas

Menurut Sugiyono (2018), didalam sebuah penelitian perlu dilakukan pengujian terhadap hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan alat ukur yang valid dan reliabel. Suatu penelitian dikatakan valid apabila ada kesamaan diantara data yang terkumpul dengan data pada obyek yang diteliti. Sebagai contoh uji validitas, jika terdapat didalam objek penelitian berwarna hitam sedangkan dari pengumpulan data berwarna putih, maka dapat dikatakan bahwa hasil penelitian tersebut tidak valid. Setelah diuji validitasnya, selanjutnya melakukan uji reliabilitas dimana hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, sebagai contoh jika didalam obyek pada hari ini berwarna hitam maka objek pada hari besok pun tetap berwarna hitam.

Ghozali (2011) berpendapat bahwa tujuan dilakukannya uji reliabilitas adalah untuk mengetahui kehandalan dari masing-masing item pertanyaan yang valid bila digunakan pada waktu dan tempat yang berbeda.

2.8 Uji normalitas

Uji yang harus di perhatikan penggunaan analisis yaitu uji normalitas. Bila jumlah sampel diperbesar normalitas semakin kecil besar pengaruhnya distribusi sampel akan mendekati normal apabila jumlah dari individu sampel makin besar . untuk menguji normalitas distrbusi populasi dilakukan hipotesis

Ho : populasi normal

Ha : populasi tidak berdistribusi normal

2.9 Uji hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan tahap terhadap pengujian signifikan yang menjadi pengaruh variable terhadap variabel yang terikat dengan menggunakan uji F dan uji t, adapun didalam penerapannya menggunakan uji F untuk mengetahui hasil signifikan variabel eksogenus, untuk uji t digunakan untuk mengetahui hasil signifikan variabel endogenus secara parsial.

$$df = (N-k-1)$$

N adalah jumlah data responden

K adalah jumlah variabel penelitian

df degree of freedom

Ho ditolak jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$

Hi diterima jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

Menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel eksogenus terhadap variabel terikat

a) Variabel Motivasi (X_1)

- Pengaruh langsung X_1 ke Y

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y : \beta_{YX_1}, \beta_{YX_1}$$

- Pengaruh tidak langsung X_1 ke Y melalui X_2

$$Y \leftarrow X_1, X_2 \rightarrow Y : \beta_{YX_1}, \beta_{YX_2}, \beta_{YX_1}$$

b) Variabel Beban kerja (X_2)

- Pengaruh langsung X_2 ke Y

$$Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y : \beta_{YX_2}, \beta_{YX_2}$$

2.10 Uji Multikolinearitas

Menurut Frisch dalam model regresi menyatakan bila terkena masalah multikolinearitas hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel eksogenusya. Jika didapatkan korelasi kuat antara variabel independen yaitu;

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat diaksir
2. Nilai standar *error* koefisien regresi tidak terhingga

Semakin besar nilai korelasi antara variabel independen maka tingkat kesalahan regresi semakin besar yang diakibatkan nilai *error*. Menurut (Gujarati 2003) apabila nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

2.11 Analisis Jalur

Analisis jalur menurut Streiner (2005) didapatkan dari perluasan regresi linier berganda dengan tujuan untuk memudahkan model-model yang rumit untuk dianalisis. Robert D. Retherford (1993) juga berpendapat bahwa analisis jalur adalah suatu cara untuk menganalisis sebab akibat regresi berganda yang terjadi apabila variabel eksogenusya mempengaruhi variabel tergantung tidak secara langsung dan tidak langsung.

Menurut Paul Webley (1997), analisis jalur bertujuan untuk memperkirakan tingkat kepentingan dan signifikansi hubungan akibat dalam seperangkat variabel.

David Garson (2003) juga berpendapat bahwa analisis jalur berfungsi untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Analisis jalur dapat digambarkan dalam bentuk lingkaran dengan anak panah yang penyebab faktor menunjukkan. Pada masing-masing variabel dikenakan pembobotan regresi didalam model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedangkan yang lain sebagai penyebab. Prediksi model dari pembobotan regresi dapat dibandingkan dengan matriks korelasi yang penghitungan uji keselarasan statistik.

Menurut Jonathan Sarwono (2011), analisis jalur bertujuan dapat menganalisis hubungan yang berakibat inheren diantara variabel berdasarkan urutan yang didapatkan menggunakan koefisien jalur dalam besaran nilai untuk menentukan pengaruh variabel *independen exogenous* terhadap variabel *dependen endogenous*.

Menurut pendapat beberapa ahli diatas disimpulkan bahwa analisi jalur yang kepanjangan dari analisis regresi berganda mempunyai perbedaan mendasar, analisis jalur bersifat independen sedangkan analisis regresi linier merupakan statistik yang digunakann untuk menganalisis hubungan antar variabel.