



**ANALISIS PENGARUH *TEAMWORK*, PELATIHAN DAN
REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA SMK
NEGERI 1 MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh

LIA YULANDA

NPM : 1625311004

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : LIA YULANDA
NPM : 1625311004
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH *TEAMWORK*, PELATTHAN
DAN *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
SMK NEGERI 1 MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : LIA YULANDA
NPM : 1625311004
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH *TEAMWORK*, PELATIHAN
DAN *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
SMK NEGERI 1 MEDAN

MEDAN, MEI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(IEMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA III

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA IV

(Dr. KIKI FARIDA FERINE, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LIA YULANDA
NPM : 1625311004
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH *TEAMWORK*, PELATIHAN
DAN *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
SMK NEGERI 1 MEDAN

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 buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2019




(LIA YULANDA)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LIA YULANDA
Tempat / Tanggal Lahir : NAGUR / 8 SEPTEMBER 1995
NPM : 1625311004
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. SM RAJA KM 8,5 Gg. Family No 24D

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

Medan, Mei 2019

(LIA YULANDA)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

FAX. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Lia Yulanda
 Tempat/Tgl. Lahir : Nagur / 08 September 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625111004
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.17

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul Skripsi	Persetujuan
1.	Analisis Pengaruh Teamwork, Pelatihan dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada SMK Negeri 1 Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Negeri 1 Medan	<input type="checkbox"/>
3.	Analisis Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dow AgroSciences Indonesia Medan	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi dibenarkan tanda

Dekan
 (Ir. Bhakti Mansyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 15 Desember 2017

Pemohon,

(Lia Yulanda)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

 (Drs. Anwar Barusi, M.Si.)

Tanggal : 13-1-2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Rizal Ahmad SE, M.Si.)

Tanggal : 15-1-2018
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRIANA SREGAR, SE, M.Si.)

Tanggal : 19 Desember 2017
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Emi Widiyanti)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Ditetak pada: Jumat, 15 Desember 2017 17:45:25

ANDA BEBAS PUSTAKA

No. 1213 / Perp / Reg / 2018

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT, Perpustakaan

31 AUG 2018

Ral : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-049



Medan, 30 Agustus 2018
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lia yulanda
Tempat/Tgl. Lahir : nagur / 08 September 1995
Nama Orang Tua : RUSLAN
N. P. W. : 1625311004
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP :
Alamat : Jl. pahlawan

Dalng bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengaruh Teamwork, Pelatihan dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Pada SMK Negeri 1 Medan. 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 ditorbikan 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 kwitansi 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 jarak 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan 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 berkes di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp. 500.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp. 1.500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp. 100.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp. 0
Total Biaya	: Rp. 2.100.000
5. Utk 50% dari 1. Tahun	: Rp. 1.050.000
	3.360.000

Hormat saya

Lia yulanda
1625311004



Satatan :

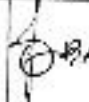
- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan,
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : EMY WAHYUNI, SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : LIA YULANDA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311004
 Jenjang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Teamwork, Pelatihan dan Reward Terhadap Disiplin kerja Pada SMK Negeri 1 Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
23/2/2018	<ul style="list-style-type: none"> - Revisi Latar belakang ditambahkan - Teori ditambahkan <p>Ass Semua DAA ✓ propos!</p>	 RA 23/2 2018	

Medan, 21 Februari 2018

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nila, S.H., M.Hum.



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 : Rizal Ahmad, SE, M.M
 Dosen Pembimbing II : Eni Wahyuani, SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : LIA YULANDA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311004
 Jenjang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Teamwork, Pelatihan, dan Reward Terhadap Disiplin kerja Pada SMK Negeri 1 Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
13/2/2018	- Sistematika penulisan - kata pengantar - Questioner - Daftar Pustaka - Fenomena Bipertajam - Takun Model - Penelitian terdahulu (2 Jurnal Internasional)		
21/2/2018	- kata pengantar - Questioner		
21/2/2018	Acce Seminar Proposal		

Medan, 24 Januari 2018
 Diketahui/Ditetapkan oleh :
 Dekan,





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 : RIZAL AHMAD, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : EMI WAKHYUNI, SE., M.Si
 Nama Mahasiswa : LIA YULANDA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825311004
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENGARUH TEAMWORK, PELATIHAN DAN REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA SME NEGERI 1 MEDAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
16/08/2018	- Pembahasan diperbaiki sesuai dengan hipotesis - Saran		
24/08/2018	- kesimpulan		
27/08/2018	ACC Stafans M.Hi Epa LIA ✓		

27/08/2018

RIZAL AHMAD, SE., M.Si

Medan, 16 Agustus 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 6455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpat@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : RIZAL AHMAD SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : EMI WAKHYUNI SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : LIA YULANDA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625311004
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS Pengaruh Teamwork, Pelatihan dan Reward Terhadap Disiplin kerja Pada SMK Negeri 1 Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/08/2018	- Sumber penulisan ditulis lakumnya - Sistematika penulisan - Kesimpulan dan Saran	[Signature]	
14/08/2018	- kesimpulan dan Saran	[Signature]	
16/08/2018	Ace strong Mga Skripsi	[Signature]	

16/08/18

[Signature]

EMI WAKHYUNI, SE, M.Si

Medan, 16 Agustus 2018
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

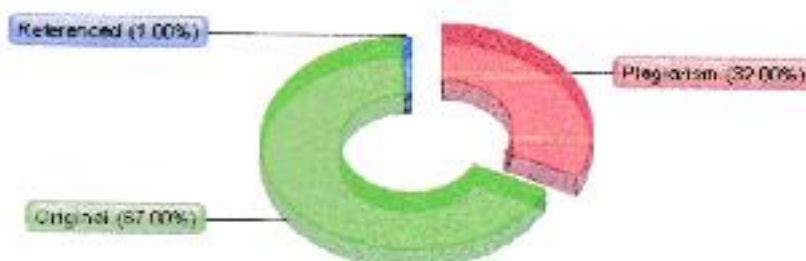
Analyzed document: 28-08-18 4:41:30 PM

"LIA YULANDA_1625311004_MANAJEMEN.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License2



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 5	wrds: 1050	https://blogplayer.info/36505797-Bab-i-pendahuluan-latar-belakang-masalah-pendidikan-merupa...
% 5	wrds: 717	https://docplayer.info/63225948-Bab-ii-kajian-pustaka-2-1-didalam-kerja-pengertian-diajpl...
% 5	wrds: 660	http://adnifaiblanika.blogspot.com/2016/03/pengaruh-pelatihan-dan-motivasi.html

Show other Sources:]

Processed resources details:

193 - Ok / 40 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:



[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

Excluded Urls:

ABSTRAK

SMK Negeri 1 Medan merupakan lembaga pendidikan dan latihan dibawah naungan direktorat jenderal pendidikan dasar dan menengah kejuruan dalam bentuk teknis pelaksanaan untuk pengembangan sekolah menengah kejuruan.. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 51 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kusioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda dilakukan dengan program SPSS Versi 16.00. Hasil Uji F memperoleh hasil $F_{hitung} 6,047 > F_{tabel} 2,80$ dan nilai signifikan $F 0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, *teamwork*, pelatihan dan *reward* secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil Uji t untuk variabel *teamwork* dengan $t_{hitung} 2,040 > t_{tabel} 1,676$ dan nilai signifikan $0,047 < 0,05$, menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Variabel pelatihan memperoleh hasil $t_{hitung} 3,157 > t_{tabel} 1,676$ dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Variabel *reward* dengan $t_{hitung} 0,593 < t_{tabel} 1,676$ dan nilai signifikan $0,556 > 0,05$, menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Hasil analisis *Adjust R Square* diketahui bahwa 23,2% variasi dari *teamwork*, pelatihan dan *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Sedangkan sisanya 76,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini,

Kata Kunci : *Teamwork*, Pelatihan, *Reward* dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

SMK Negeri 1 Medan is an educational and training institution under the auspices of the directorate general of vocational primary and secondary education in the form of technical implementation for the development of vocational secondary schools. This research uses quantitative method involving 51 respondents. Data collection was done by using division questionnaire. The data obtained were analyzed by using statistic formula, namely by using multiple regression analysis carried done with the SPSS Version 16.00 program. The F test results obtained $F_{count} 6.047 > F_{table} 2.80$ and a significant value $F 0.001 < 0.05$, so it can be said that in research, teamwork, training and reward simultaneously have positive and significant effect to work discipline. T test results for teamwork variables with $t_{count} 2.040 > t_{table} 1.676$ and significant value $0.047 < 0.05$, indicating that teamwork has positive and partially significant on work discipline. The training variable obtained the result of $t_{count} 3,157 > t_{table} 1,676$ and significant value $0,003 < 0,05$, indicates that training has a positive and partially significant effect on work discipline. Reward variable with $t_{count} 0.593 < t_{table} 1.676$ and significant value $0.556 > 0.05$, indicating that reward has no effect and is not partially significant on work discipline. Adjust R Square analysis known that 23.2% variation of teamwork, training and reward affect work discipline. While the remaining 76.80% is explained by other variables not included in this study,

Keywords: Teamwork, Training, Reward and Work Discipline.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh *Teamwork*, Pelatihan dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pada SMK Negeri 1 Medan**”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Fakultas Sosial Sains Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar - besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M..M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang turut memberikan kemudahan dan semangat untuk penulis skripsi ini.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I penulis yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi dan kemudahan di dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Emi Wakhyuni, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing II penulis yang memberikan banyak arahan, motivasi dan kemudahan di dalam perbaikan skripsi ini.

6. Seluruh staff pengajar dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepala sekolah SMK Negeri 1 Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh pegawai yang telah turut membantu menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada kedua orang tua penulis yang selalu memberikan semangat dan doanya kepada penulis.
9. Rekan-rekan mahasiswa jurusan Manajemen, yang telah membantu dan memberi dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah memberi bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan oleh keterbatasan waktu, ilmu pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Medan, Mei 2019

Penulis

Lia Yulanda

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
F. Keaslian Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Disiplin Kerja	8
a. Pengertian Disiplin Kerja	8
b. Indikator Disiplin Kerja	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
d. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	14
2. <i>Teamwork</i>	16
a. Pengertian <i>Teamwork</i>	16
b. Indikator <i>Teamwork</i>	17
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kesuksesan <i>Teamwork</i>	19

d. Tahapan Dalam Pengembangan <i>Teamwork</i> (Kerjasama Tim)	20
3. Pelatihan	21
a. Pengertian Pelatihan	21
b. Indikator Pelatihan.....	22
c. Tujuan Pelatihan	25
d. Tahapan Pelatihan.....	28
4. <i>Reward</i>	29
a. Pengertian <i>Reward</i> atau Penghargaan.....	29
b. Indikator <i>Reward</i>	30
c. Tipe <i>Reward</i>	31
d. Tujuan dan Dampak Pemberian <i>Reward</i>	35
e. Bentuk <i>Reward</i> yang Diberikan Kepada Karyawan	35
B. Penelitian sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual	38
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisa Data	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	53
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	53
2. Deskripsi Karakteristik Responden	56
3. Deskripsi Variabel Penelitian	58
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	78
5. Pengujian Asumsi Klasik	83
6. Analisis Regresi Linier Berganda	88
7. Uji Hipotesis	89
8. Koefisien Determinasi (R^2)	91
B. Pembahasan	92
1. Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Disilin Kerja.....	92
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja	93
3. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja	94

4. Pengaruh <i>Teamwork</i> , Pelatihan dan <i>Reward</i> Terhadap Disiplin Kerja	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	97
B. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten, cekatan, dan terampil di bidangnya, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan hal tersebut tidak ada artinya bagi organisasi apabila mereka tidak bekerja keras dan mengembangkan kompetensi, kecakapan, dan keterampilan dari SDM yang mereka miliki.

Organisasi dalam hal ini juga perlu memperhatikan aktifitas organisasi terutama hubungan SDM dalam organisasi yang mana diharapkan dalam terjalinnya kerjasama tim yang baik, untuk pengembangan karyawan perusahaan harus memperhatikan kompetensi dari SDM yang dimiliki agar dapat dikembangkan dengan adanya pelatihan yang diberikan kepada para SDM, maka dari buah hasil kerja keras dari SDM maka perusahaan diharapkan juga mampu mengapresiasi kerja keras sdm dengan memberi penghargaan untuk SDM agar bisa menjadi motivasi bagi para pekerja dan terutama bagi karyawan lainnya.

Disiplin pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan oleh setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para pegawai guna menunjang perubahan sikap para pegawai yang berdasarkan motivasi untuk

berprestasi didalam suatu organisasi. Bagi pegawai kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha untuk mengembangkan dirinya baik bersifat umum maupun keterampilan. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental pegawai ke arah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerja. Setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan organisasi harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang rendah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Teamwork merupakan suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Suhendy dan Anggara (2010:109). Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja pegawai dan hasil kerja dalam suatu lembaga. Menurut Kaswan (2011:2) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Menurut Kadarisman (2012:1)

reward merupakan apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Hasibuan (2013:193), pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Medan yang mana memiliki permasalahan dalam melakukan kerjasama tim yang seharusnya dapat dianggap mampu melakukan pekerjaan yang baik dibandingkan dengan kerja secara individu. Akan tetapi, terkadang masih ada yang kurang kompak dalam melakukan pekerjaan dikarenakan tidak adanya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, para pegawai merasa pekerjaan yang diberikan tidak perlu dilakukan secara tim, cukup salah satu pegawai saja sudah mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain karena kerjasama tim yang kurang kompak, pelatihan juga menjadi masalah untuk para pegawai, organisasi jarang memberikan pelatihan kepada para pegawai, sehingga berpengaruh kepada keterampilan terutama dalam bidang teknologi, sehingga masih ada sebagian dari pegawai yang masih kesulitan dalam mengaplikasikan komputer dikarenakan sebagian pegawai sudah berusia tua. Sementara di era *digital* seperti ini, usia tidak menjadi alasan untuk para pegawai untuk tidak mengetahui perkembangan teknologi. Kedisiplinan juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal. Melalui disiplin pula timbul kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan rasa disiplin pegawai adalah dengan memberikan penghargaan yang harus diberikan

secara efektif bagi pegawai terutama bagi pegawai yang berprestasi, karena dapat menjadi semangat bagi pegawai yang lain untuk mendapatkan penghargaan juga. Pegawai dapat merasakan perhatian, bimbingan dari pimpinannya. Sehingga pegawai berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik kepada tempatnya bekerja. Akan tetapi organisasi masih belum memperhatikan tentang pentingnya *reward* bagi para pegawainya. Sehingga para pegawai bekerja hanya sesuai dengan *job description*, tanpa tertarik untuk memberikan ide atau prestasi yang membanggakan untuk organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengaruh *teamwork* terhadap disiplin kerja mengingat disiplin menjadi hal yang sangat penting bagi pegawai terutama untuk menjaga pegawai tetap bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dan pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja pegawai serta pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh *Teamwork*, Pelatihan dan *Reward* terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pegawai bekerja secara *teamwork* dengan kurang kompak, sehingga tidak adanya rasa tanggung jawab dalam bekerja.
2. Pegawai diberikan pelatihan yang jarang oleh organisasi sehingga berdampak ketidak-tahuan tentang perkembangan teknologi dan sulit dalam mengimplementasikannya.

3. Pegawai yang berprestasi tidak mendapatkan *reward* sehingga mengurangi ketertarikan untuk bekerja secara maksimal.

C. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah agar tetap terfokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel *teamwork*, pelatihan, *reward* dan disiplin kerja pegawai negeri sipil (PNS) SMK Negeri 1 Medan.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan batasan masalah, rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah *teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan?
2. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan?
3. Apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan?
4. Apakah *teamwork*, pelatihan dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Menganalisis apakah *teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan?
- b. Menganalisis apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan?
- c. Menganalisis apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan?
- d. Menganalisis apakah *teamwork*, pelatihan dan *reward* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai *teamwork*, pelatihan, *reward* dan disiplin.

b. Bagi Organisasi

Sebagai bahan masukan dan diharapkan dapat memberi manfaat kepada Organisasi yang berupa informasi yang dapat digunakan untuk menjadi bahan evaluasi penilaian terhadap disiplin pegawai.

c. Bagi Universitas Panca Budi Medan

Sebagai bahan acuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk penelitian dimasa yang akan datang.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Dita Asriani (2017), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau yang berjudul

“Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi”.. Sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh *Teamwork*, Pelatihan dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pada SMK Negeri 1 Medan”. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada:

1. **Variabel penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 variabel bebas *reward* dan 1 variabel terikat yaitu disiplin. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas yaitu *teamwork*, pelatihan dan *reward* dan 1 variabel terikat yaitu disiplin.
2. **Jumlah observasi/sampel (n)** : penelitian terdahulu berjumlah 109 orang sedangkan penelitian ini berjumlah 51 sampel.
3. **Waktu penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
4. **Lokasi penelitian** : lokasi terdahulu di PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi, sedangkan penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) menyatakan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Rivai & Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2011:87) pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94) indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari:

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 cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

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

Menurut Sudarmanto (dalam M. Riyanda, 2017: 25) indikator-indikator disiplin kerja, yaitu :

1) Ketepatan Waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2) Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3) Tanggung Jawab Tinggi

Pegawai yang senantiasa mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) ketaatan terhadap aturan kantor

pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas dan membuat ijin bila tidak masuk kantor juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai 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 oleh 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 diluar.

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 dan bagaimana ia dapat mengendalikan 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 pelanggaran 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 perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

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 mengikutsertakan 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.

Menurut Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan

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

- 2) Teladan Pimpinan

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

- 3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaan, maka disiplin mereka akan baik pula.

- 4) Keadilan

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

- 5) Pengawasan Melekat

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

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan instansi. Sikap dan perilaku indisipliner pada pegawai akan berkurang.

7) Hubungan Kemanusiaan

hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam penelitian ini adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

d. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Mulyadi (2015:51) pelaksanaan sanksi tersebut antara lain :

1) Diberikan surat peringatan (SP)

Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar pekerja yang melakukan kesalahan tersebut menyadari pelanggaran yang dilakukannya itu akan berdampak pada perusahaan yang tidak baik,

juga akan berdampak kepada mereka bahwa dalam penilaian kinerja mereka akan dinilai tidak baik pula.

2) Pemberian sanksi secepatnya

Apabila pekerja ada yang melanggar disiplin harus pada saat itu juga segera diberi surat peringatan atau sanksi, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Memberikan surat peringatan ini dengan tujuan agar pekerja yang bersangkutan memahami sanksi yang berlaku di tempat kerja.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Dalam pemberian surat peringatan kepada pekerja yang melanggar disiplin kerja harus konsisten. Dengan demikian pekerja akan menghargai dan menghormati peraturan pada organisasi.

4) Pemberian sanksi harus sesuai dengan pelanggarannya

Dalam pemberian sanksi pada pekerja harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Sebab sanksi itu ada yang berat dan ada yang ringan, dalam pemberian sanksi tersebut tidak tidak harus melalui tahapan pertama, kalau pelanggaran tersebut dianggap berat dan sangat merugikan organisasi.

5) Pemberian sanksi harus sama

Dalam pemberian peringatan kepada pegawai harus sama atau adil dan tidak ada yang dibeda-bedakan dari tingkat pegawai yang paling bawah hingga pegawai yang paling tinggi, tua, muda, pria,

dan wanita, semua harus diperlakukan sama tidak ada yang dibedakan.

2. *Teamwork*

a. *Pengertian Teamwork*

Menurut Fahmi (2016: 250) tim kerja adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan visi dan misi yang bekerja dalam usaha melaksanakan terwujudnya pekerjaan tersebut.

Menurut Suwatno (2016:3) menyatakan bahwa tim kerja adalah kelompok yang cukup matang dengan derajat ketergantungan tertentu di antara anggotanya dan diwarnai dengan adanya motivasi untuk mencapai sebuah sasaran bersama.

Menurut Sopiah dalam Simanungkalit (2012:4) menyatakan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan dari individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kerja per individu di suatu organisasi maupun perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan *teamwork* adalah kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan dari individu-individu.

b. Indikator *Teamwork*

Menurut Sopiah dalam Simanungkalit (2012:6) indikator-indikator tim kerja yaitu:

1) Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama

Anggota tim kerja yang sukses menuangkan waktu dan upaya yang sangat banyak ke dalam pembahasan.

2) Menegakkan tujuan spesifik

Tim kerja yang sukses menerjemahkan maksud bersama mereka sebagai tujuan-tujuan kerja yang realistis, yang dapat di ukur dan bersifat spesifik. Tujuan yang spesifik mempermudah mereka dalam berkomunikasi dan tujuan itu juga membantu memelihara fokus mereka pada perolehan hasil.

3) Kepemimpinan dan struktur

Tujuannya adalah mendefinisikan target akhir tim. Di samping itu tim berkinerja tinggi juga memerlukan kepemimpinan dan struktur untuk memberikan focus pengarahan, dan menyepakati suatu pendekatan bersama. Misalnya memastikan bahwa tim itu dipersatukan pada cara untuk mencapai tujuan.

4) Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab

Individu-individu dapat bersembunyi dalam suatu kelompok. Mereka dapat menyibukkan diri dalam “kemalasan sosial” dan meluncur bersama upaya kelompok karena sumbangan individual mereka tidak dapat dikenali. Tim kerja yang berkinerja tinggi

mengurangi kecenderungan ini dengan membuat diri mereka dapat dimintai pertanggung jawaban pada tingkat tim.

5) Mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi

Tim kinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya, para anggota menyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggota yang lain.

Steve Bucholz dalam Pangadiyono (2018:141) yang mengemukakan indikator-indikator *teamwork* yaitu:

- 1) Kepemimpinan partisipatif yaitu terciptanya kebebasan dengan mendorong, memberikan kebebasan yang memimpin dan melayani orang lain.
- 2) Tanggung jawab yang dibagikan yaitu terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab seperti tanggung jawab seorang manajer dalam pelaksanaan unit kerja.
- 3) Pelayanan tujuan yaitu memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim.
- 4) Komunikasi yang intensif yaitu terciptanya iklim kepercayaan dan komunikasi yang terbuka serta jujur.
- 5) Fokus pada masa yang akan datang yaitu adanya perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang.
- 6) Fokus pada tugas yaitu terciptanya fokus perhatian anggota tim pada tugas-tugas yang dilaksanakan.

- 7) Pengarahan bakat yaitu adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator *teamwork* yaitu mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama, menegakkan tujuan spesifik, kepemimpinan dan struktur, menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab, mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesuksesan *Teamwork*

Menurut Hackman dalam Purba (2013:28) menjelaskan ada lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi sukses dari team yaitu:

- 1) Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

- 2) Pimpinan yang baik

Pimpinan dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.

- 3) Tugas yang sesuai dengan *teamwork*

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

- 4) Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan

Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat, pelatihan dan sumber penghasilan personal.

5) Lingkungan organisasi yang mendukung

Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

d. Tahapan dalam Pengembangan *Teamwork* (Kerjasama Tim)

Ada lima tahapan dalam pengembangan *teamwork* menurut Schermerhorn (2011:166) yaitu :

1) Tahap pembentukan

Para anggota tim bergabung dan berpikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan.

2) Tahap konflik

Tahap ini ditandai dengan timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan di antara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain.

3) Tahap pembentukan norma

Tahap ini konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus dalam pengembangan cara bekerja sama.

4) Tahap penunjukan kinerja

Sebagai tahap integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat lebih baik, terorganisasi, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas.

5) Tahap pembubaran

Merupakan tahap akhir yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2014:50) pelatihan adalah istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Menurut Kasmir (2016:126) pelatihan merupakan “proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya”. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan.

Menurut Mondy (2015:20) bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan

teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko, 2012:104)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pelatihan adalah istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

b. Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:62) ada beberapa indikator-indikator pelatihan yaitu:

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat di ukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

2) Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengolahan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3) Metode yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan *study banding*.

4) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5) Kualifikasi Pelatihan (Instruktur)

Pelatihan/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Menurut Vethzal Rivai dan Ella Jauvani (2010:225) indikator-indikator pelatihan yaitu:

1) Peserta pelatihan

agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar siap dilatih artinya mereka yang diikut sertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut.

2) Pelatihan (Instruktur Pelatihan)

Pelatihan harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentranformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan memegang peran yang penting terhadap kelancaran dan keberhasilan program pelatihan.

3) Materi (bahan pelatihan)

Penyusunan materi pelatihan dilakukan dengan melihat kebutuhan pelatihan serta memperhatikan faktor-faktor seperti tujuan pelatihan, peserta pelatihan, harapan lembaga pelatihan dan lamanya waktu pelatihan.

4) Metode pelatihan

sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukan metode atau cara penyajian yang paling tepat. Metode pelatihan harus sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilakukan dan tingkat kemampuan peserta pelatihan.

5) Lama pelatihan

Lamanya waktu pelatihan ditentukan berdasarkan pertimbangan mengenai tingkat kesulitan materi pelatihan, tingkat kemampuan peserta dan media yang digunakan pelatihan.

6) Tujuan dan sasaran pelatihan

Secara umum pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif dan untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara rasional. Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilakukan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud adalah dapat berupa tambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan dan perubahan sikap dan perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pelatihan dalam penelitian

ini adalah tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatihan (instruktur).

c. Tujuan Pelatihan

Adapun tujuan pelatihan menurut Kasmir (2016: 131) yaitu :

1) Menambah pengetahuan baru

Artinya pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya.

Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2) Mengasah kemampuan karyawan

Maksudnya kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

3) Meningkatkan keterampilan

Artinya karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan padanya. Di samping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

4) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Artinya karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.

5) Meningkatkan ketaatan

Dengan mengikuti pelatihan karyawan menjadi lebih taat terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Biasanya dengan mengikuti pelatihan maka karyawan diberitahu tentang segala suatu kebijakan dan aturan perusahaan.

6) Meningkatkan rasa percaya diri

Artinya rasa percaya diri karyawan akan meningkat setelah mengikuti pelatihan, sehingga karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan

Artinya rasa memiliki karyawan kepada perusahaan dapat meningkat setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sangat penting karena dengan adanya atau tumbuhnya rasa memiliki kepada perusahaan, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik.

8) Memberikan motivasi kerja

Dengan mengikuti pelatihan, maka motivasi kerja karyawan menjadi lebih kuat dari sebelumnya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja berkat dorongan yang diberikan perusahaan.

9) Menambah loyalitas

Artinya dengan mengikuti pelatihan kesetiaan karyawan kepada perusahaan akan meningkat, sehingga dapat mengurangi *turnover* karyawan.

10) Memahami lingkungan kerja

Artinya setelah mengikuti pelatihan karyawan diharapkan mampu beradaptasi dengan lingkungan barunya. Hal ini disebabkan karena pada saat mengikuti pelatihan, karyawan sudah dilatih berbagai hal termasuk kerja sama dengan karyawan lainnya, mengenal alat-alat kerja, prosedur kerja dan teman-teman sekerjanya

11) Memahami budaya perusahaan

Artinya karyawan menjadi lebih tahu apa yang harus dan seharusnya yang dikerjakan setelah mengikuti pelatihan. Atau dengan kata lain karyawan dapat memahami dan mengamalkan norma-norma atau kebiasaan yang berlaku di dalam suatu pekerjaan.

12) Membentuk *teamwork*

Maksudnya dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan (satu keluarga besar) yang tak terpisahkan satu sama lainnya. Dengan demikian, karyawan akan mampu menghindari diri dari sikap kepentingan individu, tetap lebih menekankan kepada kepentingan bersama.

13) Dan tujuan lainnya

Seluruh tujuan ini akan tercapai jika selama pelatihan, baik penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan mengikuti seluruh aspek-aspek yang telah ditentukan. Panitia pelatihan harus menyediakan seluruh sarana dan prasarana yang sudah ditentukan.

d. Tahapan Pelatihan

Menurut Cardoso dalam Sunyoto (2015:142) dalam pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan ada tiga tahap yaitu:

1) Penentuan kebutuhan pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

6) Desain program pelatihan

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka para manajer atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja harus mengetahui dan harus melakukan.

7) Evaluasi program pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi yaitu bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan. Untuk meningkatkan pembelajaran, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau pelajari keterampilan dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan.

4. *Reward*

a. Pengertian *Reward* atau Penghargaan

Menurut Fahmi (2016:64) bahwa *reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik berbentuk finansial maupun nonfinansial.

Menurut Sutrisno (2011:514) *reward* merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Kadarisman (2012:1) bahwa *reward*/penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Menurut Simamora (2014:514) bahwa *reward* atau penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Hamzah (2013:68) *reward* merupakan insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah dan imbalan akibat hasil kerja yang baik yang dilakukan karyawan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan *reward* dalam penelitian ini adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

b. Indikator *reward*

Menurut Kadarisman (2012:43) ada beberapa indikator-indikator *reward* yaitu:

1) Gaji

Adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Insentif

Adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

3) Pujian

Adalah salah satu penghargaan non materi. Pujian biasanya diberikan atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

4) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

5) Tunjangan

Adalah kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut pendapat Siahaan (2016:47) indikator *reward* yaitu:

1) Gaji

Besar gaji yang diterima oleh karyawan setiap bulannya.

2) Tunjangan Karyawan

Berbagai tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik tunjangan finansial, maupun tunjangan non finansial.

3) Bonus / Insentif

Bonus / Insentif diluar gaji yang diberikan perusahaan karena kinerja karyawan.

4) Promosi

Promosi ke jabatan atau posisi kerja yang lebih baik akibat dari kinerja karyawan.

5) Penghargaan Interpersonal

Penghargaan perusahaan terhadap seorang karyawan secara resmi melalui pernyataan langsung didepan karyawan yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator *reward* dalam penelitian ini adalah gaji, insentif, pujian, cuti dan tunjangan.

c. Tipe *Reward*

Menurut Wibowo (2014:311), *Reward* dapat dibedakan antara *reward* ekstrinsik dan *reward* instrinsik. *reward* ekstrinsik merupakan *reward* atau penghargaan finansial, material atau penghargaan sosial karena berasal dari lingkungan. Sementara itu, penghargaan psikis merupakan *reward*/penghargaan instrinsik yang bersifat *self-granted*.

Seorang pekerja yang bekerja mencari penghargaan ekstrinsik, seperti uang atau pujian dikatakan termotivasi secara ekstrinsik, sedangkan mereka yang memperoleh kesenangan dari tugas atau pengalaman merasa kompeten atau menentukan diri sendiri dikatakan termotivasi secara instrinsik artinya penting penghargaan ekstrinsik dan instrinsik semata-mata menyangkut masalah budaya dan selera pribadi.

1) *Reward*/penghargaan Ekstrinsik

Menurut Gibson, dkk dalam Wibowo (2014:311) penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, jaminan sosial. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2014:311) menyatakan sebagai penghargaan finansial, materiil atau sosial dari lingkungan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja.

2) Penghargaan Finansial

a. Upah dan gaji

Uang merupakan penghargaan ekstrinsik utama, namun cara bekerjanya sering kurang dipahami. Keberhasilan memerlukan perhatian dan observasi secara berhati-hati terhadap pekerja. Uang tidak akan menjadi motivator apabila pekerja tidak melihat hubungan antara kinerja dan peningkatan kompensasi.

b. Jaminan sosial

Jaminan sosial terutama finansial, tetapi beberapa diantaranya tidak selurusnya finansial. Jaminan sosial finansial utama dalam banyak

organisasi adalah program pension, asuransi kesehatan, dan liburan biasanya tidak tergantung pada kinerja. Dalam banyak hal tergantung pada senioritas atau masa kerja.

3) Penghargaan Interpersonal

Adalah penghargaan ekstrinsik seperti menerima rekognisi atau pengakuan atau menjadi mampu berinteraksi sosial tentang pekerjaan.

4) Promosi

Manajer membuat keputusan penghargaan promosi sebagai usaha mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaannya. Kriteria yang sering dipergunakan untuk mencapai keputusan promosi adalah kinerja dan senioritas. Kinerja, apabila dapat diukur secara akurat, sering memberi bobot penting dalam alokasi penghargaan promosi.

5) *Reward*/penghargaan Instrinsik

Merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan. Menurut Gibson dalam Wibowo (2014:321).

a) Penyelesaian Pekerjaan

Kemampuan untuk memulai dan mengakhiri proyek atau pekerjaan mempunyai arti penting bagi individu. Orang menilai kinerja seseorang melalui kemampuan penyelesaian tugas. Pengaruh bahwa penyelesaian tugas terdapat dalam dirinya merupakan *self-reward*.

b) Prestasi

Pencapaian prestasi adalah pencatatan sendiri penghargaan yang diperoleh dari mencapai tujuan, ada yang mencari tujuan menantang, rendah. Tujuan yang sulit dapat mengakibatkan tingkat kinerja individual tinggi dari pada tujuan rendah. Oleh karena itu, disarankan untuk memberikan target pekerjaan cukup tinggi dan menantang, namun masih dapat dijangkau.

c) Otonomi

Banyak orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk membuat keputusan. Mereka ingin bekerja diawasi secara ketat. Perasaan otonomi dapat mengakibatkan kebebasan melakukan apa yang dipertimbangkan terbaik oleh pekerja. Dalam pekerjaan terstruktur sangat baik dan dikontrol manajemen, sulit menciptakan tugas yang mengarah pada perasaan otonomi, pemberian otonomi secara luas merupakan bentuk pelibatan pekerja dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan tanggung jawabnya.

d) Pengembangan Pribadi

Individu yang mengalami pertumbuhan dapat merasakan perkembangannya dan melihat bagaimana kapabilitasnya menjadi meluas. Dengan memperluas kapabilitas, pekerja dapat memaksimalkan atau memuaskan potensi keterampilan. Sebagian menjadi tidak puas jika tidak didorong mengembangkan keterampilannya. Program pengembangan sumber daya manusia

melalui pendidikan dan pelatihan sangat berarti untuk mengembangkan kemampuan pekerja.

d. Tujuan dan Dampak Pemberian *Reward*

Menurut Fahmi (2016:65), bagi perusahaan secara umum pemberian *reward* kepada karyawan memiliki berbagai tujuan dan dampak yang akan dirasakan oleh karyawan tersebut, yaitu:

- 1) Untuk memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban yang diterima oleh seorang karyawan
- 2) Untuk memenuhi keinginan yang menjadi keinginan karyawan sesuai dengan kesepakatan yang ditandatangani.
- 3) Untuk menggambarkan wibawa perusahaan bahwa mampu membayar *reward* dan berbagai bentuk *reward* lainnya secara tepat waktu.
- 4) Sebagai penjelasan kepada pihak *stakeholders* bahwa perusahaan mampu melaksanakan kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.
- 5) Mampu menaikkan reputasi perusahaan sebagai perusahaan yang loyal dan berdedikasi tinggi dalam membangun kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

e. Bentuk *Reward* yang Diberikan Kepada Karyawan

Menurut Fahmi (2016:64) *reward* yang diberikan kepada seorang pegawai secara umum dibagi dalam 3 (tiga) pilihan yaitu:

- 1) *Reward* dalam bentuk finansial tunai. Ini diterima langsung oleh pegawai tersebut seperti gaji, bonus, uang lembur, dan sejenisnya yang bersifat uang tunai yang biasanya bisa saja ditransfer rekening

pegawai atau ada juga yang mengambil ke bagian keuangan langsung, tergantung mekanisme yang ditetapkan organisasi.

- 2) *Reward* dalam bentuk finansial tunjangan. Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk tanggungan biaya kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, pengisian pulsa telepon.
- 3) *Reward* dalam bentuk non finansial. Penerimaan *reward* dalam bentuk non finansial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai. Seperti komputer yang lengkap, jaringan internet dengan akses yang cepat, meja yang bagus dan pencahayaan yang terang.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Dita Asriani, dkk (2015). Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Riau.	Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi	Reward (X)	Disiplin Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil analisis linear sederhana reward (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) diperoleh suatu kesamaan regresi 1 prediktor yaitu $Y = 76,068 + 1,265X$. nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,256. Artinya sumbangan pengaruh reward terhadap disiplin kerja karyawan PT. Citra Riau Sarana sebesar 25,6% naik turunnya nilai disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh reward, sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2	Afifah Nasyahta Dila, Thinni Nurul Rochman (2015). Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga Surabaya.	Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Rumah Sakit X Surabaya	Komunikasi (X1), Kepemimpinan (X2), Tim Kerja (X3)	Kedisiplinan Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat efektivitas komunikasi dan tim kerja terhadap kedisiplinan pegawai. Sedangkan Kepemimpinan tidak ada pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai rumah sakit.
3	NauliRani Zulaini (2010). Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama	Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Perumahan	Pelatihan (X)	Disiplin Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan terhadap disiplin kerja karyawan pada yayasan kesejahteraan pendidikan dan perumahan.
4	I Gede Agus Ari Kresna Jaya (2016) Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati	Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Era Auto Graha Denpasar	Program Pelatihan (X1), Motivasi (X2)	Disiplin Kerja (Y)	Regresi Linear	Terdapat pengaruh yang signifikan antara program pelatihan dan motivasi secara persial terhadap disiplin kerja karyawan.
5	Paoki Esther Patricia, Dkk. (2017). <i>faculty Of Economics and Business University Manado</i>	<i>The Effect Of Work Discipline and Teamwork On Employee Performance (Case Study At PT. Bahasa Technology Solutions)</i>	Work Discipline (X1), Teamwork (X2)	Employee Performance (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Diolah Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan didalam sebuah organisasi, karena disiplin merupakan hal yang paling penting yang tidak dapat dilepaskan dari citra organisasi. Banyak para pegawai yang memiliki kinerja dan kreatifitas yang tinggi, akan tetapi karena tidak adanya disiplin maka akan menjadi sulit bekerja sesuai dengan target organisasi. Adapun pengaruh antara *teamwork*, pelatihan dan *reward* yaitu :

1. Pengaruh *Teamwork* terhadap disiplin kerja pegawai.

Semua kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tentu tidak luput dari *teamwork*, dimana dengan adanya *teamwork* dibuat agar para pegawai mampu saling membantu dalam menyelesaikan tugas maupun bersama-sama dalam mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. Apabila terdapat anggota yang tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya, semua anggota dalam *teamwork* tersebut akan menuntut hasil kerjanya. Secara tidak langsung *teamwork* akan membentuk para pegawai untuk dituntut disiplin dalam melaksanakan tugas, karena *teamwork* sangat menuntut kerjasama. Seperti yang dikemukakan oleh Suwatno (2016:3) bahwa tim kerja adalah kelompok yang cukup matang dengan derajat ketergantungan tertentu di antara anggotanya dan diwarnai dengan adanya motivasi untuk mencapai sebuah sasaran bersama. Selanjutnya seperti yang dikemukakan oleh Sopiah dalam Simanungkalit (2012:4) *Teamwork* yaitu kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dan dari masukan-masukan individu-individu. Ketika pegawai secara bersama dan

saling memberikan motivasi kepada pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan mudah untuk mencapai tujuan bersama.

2. Adanya pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pelatihan merupakan upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, dalam pelatihan juga sering didapatkan pesan moral, atau merupakan motivasi diri yang akan membangkitkan semangat kerja para pegawai. Ketika semangat kerja sudah tercipta, akan secara otomatis berdampak pada disiplin kerja pada setiap pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:126) tentang pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sedangkan seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2014:50) Pelatihan yaitu istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai dan anggota organisasi. Salah satu dari pelatihan yang diberikan oleh organisasi akan memberikan pengetahuan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dari pelatihan yang didapat, maka pegawai akan merasa lebih disiplin lagi dalam bekerja.

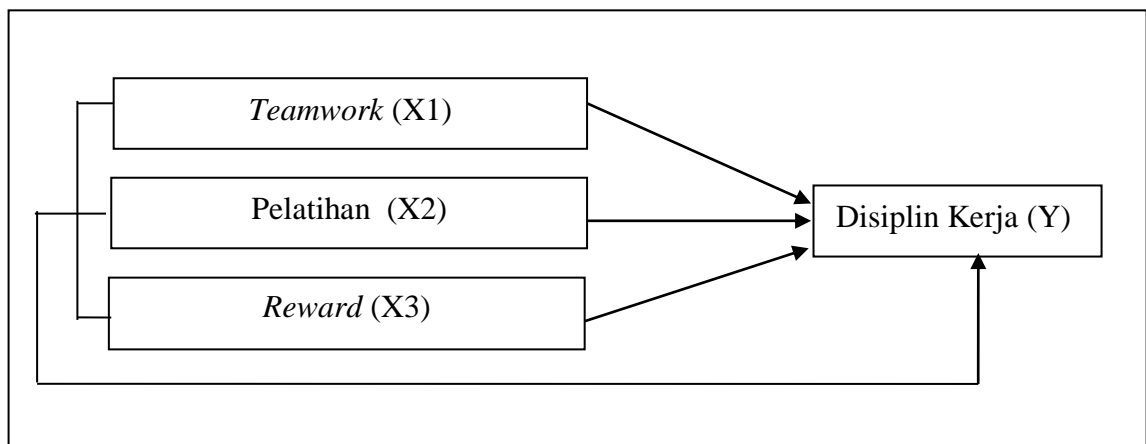
3. Adanya pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai.

Semua anggota membutuhkan *reward* atau penghargaan, karena *reward* juga mampu menjadi motivasi pegawai untuk berkerja secara maksimal. Ketika pimpinan memberikan atau menjanjikan *reward* kepada pegawai

yang hasil kinerjanya bagus atau meningkat, maka pegawai yang lainnya juga akan merasa ingin mendapatkan penghargaan dari pimpinan organisasi. Apabila semua pegawai bekerja secara maksimal, hal ini akan berdampak kepada disiplin kerja pegawai. Karena sangat dibutuhkan disiplin untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011:514) bahwa *reward* merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Sedangkan seperti yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012:1) *Reward* yaitu apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah 2019

D. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani *dalam* Rusiadi, dkk, 2016:74). Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial *teamwork* terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial pelatihan terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial *reward* terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan *teamwork*, pelatihan dan *reward* terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi (2016:124), penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini membahas tentang Pengaruh *Teamwork*, Pelatihan dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja Pada SMK Negeri 1 Medan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Medan Jln. Sindoro No. 1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari Bulan Januari sampai dengan Mei 2019 untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei
1	Riset awal/pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal		■			
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/ Acc Proposal			■		
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan Skripsi					■
7	Bimbingan Skripsi					■

Sumber: Diolah Penulis (2019)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (independent) yaitu: variabel bebas pertama *teamwork* (X1), variabel bebas kedua pelatihan (X2), variabel bebas ketiga *reward* (X3), dan 1 (satu) variabel terikat (dependent) yaitu disiplin kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Data
<i>Teamwork</i> (X1)	Kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan individu-individu. (Sopiah dalam Simanungkalit, 2012:4)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama 2) Menegakkan tujuan spesifik 3) Kepemimpinan dan struktur 4) Menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab 5) Mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi (Sopiah dalam Simanungkalit, 2012:6) 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Anggota tim kerja yang sukses menuangkan waktu dan upaya yang sangat banyak ke dalam pembahasan. 2) Tim kerja yang sukses menerjemahkan maksud bersama mereka sebagai tujuan-tujuan kerja yang realistis, yang dapat diukur dan bersifat spesifik. 3) Tujuannya adalah mendefinisikan target akhir tim. 4) Individu-individu dapat bersembunyi dalam suatu kelompok. 5) Tim kerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya (Sopiah dalam Simanungkalit, 2012:6) 	Skala Likert
Pelatihan (X2)	Istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tujuan pelatihan 2) Materi 3) Metode yang digunakan 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur 2) Materi pelatihan dapat 	Skala Likert

	pengetahuan dan sikap-sikap pegawai dan anggota organisasi. (Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara, 2014:50)	(Instruktur) (Mangkunegara, 2013:62)	psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja. 3) Metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, dan <i>study banding</i> 4) Pegawai perusahaan yang mematuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan,	
Reward (X3)	Apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. (Kadarisman, 2012:1)	1) Gaji 2) Insentif 3) Pujian 4) Cuti 5) Tunjangan (Kadarisman, 2012:43)	1) Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, 2) Bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. 3) Pujian biasanya diberikan atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan. 4) Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu. 5) Kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.	Skala Likert
Disiplin Kerja (X4)	Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Terry dalam Sutrisno, 2011:87)	1) Taat terhadap aturan waktu 2) Taat terhadap peraturan perusahaan 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (Singodimejo dalam Sutrisno, 2011:94)	1) Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. 2) Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3) Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan,	Skala Likert

			tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4) Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan	
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber: Diolah Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:80) : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 51 orang pada SMK Negeri 1 Medan .

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau sesus. Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

3. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil oleh peneliti sendiri dari sumber utama guna kepentingan penelitian. Dalam penelitian ini data yang

digunakan seperti data sejarah organisasi, struktur organisasi dan memberikan kusioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Daftar pertanyaan (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data yang dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden.
2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari data-data yang ada dalam organisasi dan berhubungan dengan penelitian ini.

F. Teknik Analisa Data

Untuk menganalisis data penelitian ini, digunakan teknik-teknik sebagai berikut berikut :

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode penganalisan data dengan cara menyusun data, mengelompokkannya, dan menginterpretasikannya sehingga diperoleh gambaran sebenarnya mengenai kondisi organisasi.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2016:106) validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrument yang valid merupakan instrument yan benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur.

Menurut Sugiyono dalam Rusiadi (2016:113) syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Harisson dalam Rusiadi (2016:107) Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keadaan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Dalam penelitian ini untuk menentukan kusioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach alpha*.

Menurut Ghozali dalam Rusiadi (2016:115) suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sudrajat dalam Rusiadi (2016:148) pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokorelasi. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Rusiadi, 2016:149). Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Kolmogrov Smirnov Test merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif dengan kriteria:

- 1) Jika nilai $K_{hitung} < K_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai $K_{hitung} > K_{tabel}$ atau $sig. > \alpha$ maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso dalam Rusiadi (2016:154) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance*

inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Rusiadi (2016:157) uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria :

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heterokedastisitas.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi homokedastisitas.

4. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS* versi 17.00) dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Disiplin (*Dependen Variable*)

X1 = *Teamwork (Independent Variable)*

X2 = *Pelatihan (Independent Variable)*

X3 = *Reward (Independent Variable)*

- a = Konstanta
 b = Koefisien prediktor
 ϵ = Error term/ tingkat kesalahan

5. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, 2016). Hipotesis pengujiannya adalah sebagai berikut:

- H_0 = tidak ada pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H_a = ada pengaruh signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 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

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, 2016). Hipotesis pengujiannya adalah sebagai berikut:

- H_o = tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H_a = ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig > \alpha$ 5%, maka H_o diterima (H_a ditolak)
- 2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ 5%, maka H_o ditolak (H_a diterima).

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

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sundayana (2014: 202), mengemukakan rumusnya :

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

x = Variabel Bebas

y = Variabel Terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah singkat SMK Negeri 1 Medan

SMEA Negeri 1 Medan berdiri sejak tahun 1950, berdasarkan SK No250/B/1950 dan sejak tahun 1995 berganti nama menjadi SMK Negeri 1 Medan merupakan lembaga pendidikan dan latihan di bawah naungan direktorat jenderal pendidikan dasar dan menengah kejuruan dalam bentuk teknis pelaksanaan untuk pengemabangan sekolah menengah kejuruan.

Perkembangan selanjutnya berdasarkan surat keterangan direktorat jenderal pendidikan dasar dan menengah nomor 2833/C5.3/MN/2004 tanggal 15 oktober 2004 SMK Negeri 1 Medan ditetapkan sebagai SMK berstandar internasional. Periode tahun 2005/2006 merupakan era baru dengan diterapkannya komitmen, keunggulan dan kebersamaan sebagai modal awal dari kepemimpinan baru melaksanakan pembimbingan dan pengembangan sistem manajemen melalui pendekatan manajemen kualitas ISO 9001:2000. Kemudian dengan ISO 9001:2008 SMK Negeri 1 Medan telah siap melayani dan melaksanakan peningkatan kualitas ISO 9001:2008.

b. Visi dan Misi.

Adapun visi dari SMK Negeri 1 Medan adalah sebagai berikut :

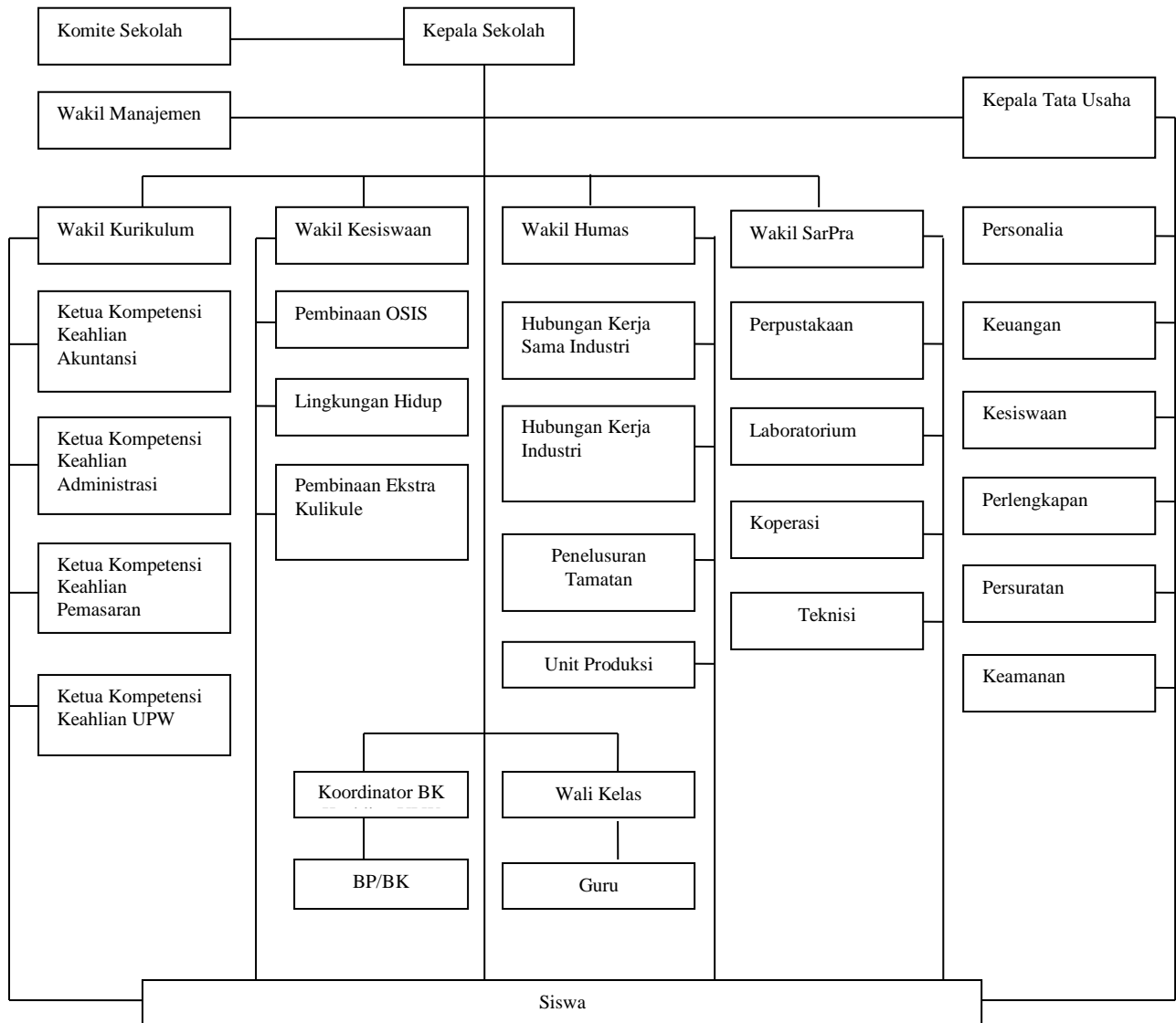
“Menjadi lembaga pendidikan menengah kejuruan yang dapat menghasilkan tamatan yang memiliki IMTAQ dan IPTEK”.

Adapun Misi dari SMK Negeri 1 Medan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM)
 - b. Meningkatkan mutu kegiatan belajar mengajar
 - c. Meningkatkan sarana dan prasarana
 - d. Meningkatkan hubungan kerja sama dengan masyarakat dan komite sekolah.
 - e. Meningkatkan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya agar dapat menghadapi era globalisasi.
- c. Stuktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu kerangka dasar tertentu yang menunjukkan hubungan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa, sehingga sumber daya manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan sebaik mungkin. adapun struktur organisasi yang dimiliki pada SMK Negeri 1 Medan adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi SMK Negeri 1 Medan



Sumber: SMK Negeri 1 Medan (2019)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan dijelaskan berikut ini merupakan cerminan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Data berikut ini didapatkan melalui penyebaran kusioner yang diambil dari 51 responden.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	10	19.6	19.6	19.6
	Perempuan	41	80.4	80.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Pada tabel 4.1 dapat *dilihat* bahwa mayoritas pegawai SMK Negeri 1 Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 41 orang atau sebanyak 80,4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-35 Tahun	2	3.9	3.9	3.9
	36-40 Tahun	3	5.9	5.9	9.8
	41-45 Tahun	7	13.7	13.7	23.5
	46-50 Tahun	6	11.8	11.8	35.3
	51-55 Tahun	17	33.3	33.3	68.6
	56-60 Tahun	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai SMK Negeri 1 Medan yang menjadi responden berusia 51-55 tahun, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 31,4% dari total responden .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	49	96.1	96.1	96.1
S2	2	3.9	3.9	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai SMK Negeri 1 Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 49 orang 96,1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5Tahun	2	3.9	3.9	3.9
11-15 Tahun	3	5.9	5.9	9.8
16-20 Tahun	2	3.9	3.9	13.7
21-25 Tahun	11	21.6	21.6	35.3
25-30 Tahun	1	2.0	2.0	37.3
26-30 Tahun	7	13.7	13.7	51.0
26-30Tahun	4	7.8	7.8	58.8
31 Tahun	1	2.0	2.0	60.8
31-35 Tahun	12	23.5	23.5	84.3
36-40 Tahun	2	3.9	3.9	88.2

6-10 Tahun	6	11.8	11.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai yang bekerja di SMK Negeri 1 Medan selama 31-35 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 23,5% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 51 orang.

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1) *Teamwork* (X_1)

Variabel *Teamwork* (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama ($X_{1.1}$), menegakkan tujuan spesifik ($X_{1.2}$), kepemimpinan dan struktur ($X_{1.3}$), menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab ($X_{1.4}$) dan mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi ($X_{1.5}$).

**Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Mempunyai
Komitmen Terhadap Tujuan Bersama (X_{1.1})**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya melakukan kerjasama untuk membangun komitmen secara bersama dalam mencapai suatu tujuan		Saya berkomitmen untuk memajukan organisasi dalam membangun tim kerja yang kompak	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	5.9	3	5.9
Setuju	38	74.5	33	64.7
Sangat Setuju	10	19.6	15	29.4
Total	51	100	51	100
Mean	4.1373		4.2353	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item ketika saya melakukan kerjasama untuk membangun komitmen secara bersama dalam mencapai suatu tujuan, sebanyak 38 responden (74,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam melakukan kerjasama.
2. Untuk item ketika saya berkomitmen untuk memajukan organisasi dalam membangun tim kerja yang kompak, sebanyak 33 responden (64,7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan Sudah baik dalam membangun tim kerja yang kompak.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menegakkan Tujuan Spesifik (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu memiliki target dalam melakukan pekerjaan yang diberikan		Saya selalu mengingatkan tim kerja saya tentang pencapaian target yang diberikan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	8	15.7	5	9.8
Kurang Setuju	11	21.6	5	9.8
Setuju	18	35.3	24	47.1
Sangat Setuju	14	27.5	17	33.3
Total	51	100	51	100
Mean	3.7451		4.0392	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator menegakkan tujuan spesifik (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya selalu memiliki target dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, sebanyak 18 responden (35,3%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,74. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan
2. Untuk item saya selalu mengingatkan tim kerja saya tentang pencapaian target yang diberikan organisasi, sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam pencapaian target.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator**Kepemimpinan dan Struktur (X_{1.3})**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dan tim kerja menerima tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan adil		Saya dan tim kerja telah memiliki <i>jobdesc</i> yang diberikan oleh pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	1	2.0	8	15.7
Kurang Setuju	8	15.7	6	11.8
Setuju	26	51.0	35	68.6
Sangat Setuju	16	31.4	2	3.9
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	4.1176		3.6078	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator kepemimpinan dan struktur (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya dan tim kerja menerima tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan adil, sebanyak 26 responden (51,0%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam menerima tugas yang diberikan pimpinan.
2. Untuk item saya dan tim kerja telah memiliki *jobdesc* yang diberikan oleh pimpinan, sebanyak 35 responden (68,6%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Mean sudah baik dalam memiliki *jobdesc* yang diberikan pimpinan.

**Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Menghindari
Kemalasan Sosial dan Tanggung Jawab (X_{1.4})**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki cara untuk memotivasi diri saya sendiri		Saya memberikan semangat kepada tim kerja yang mulai turun semangat kerjanya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	1	2.0	4	7.8
Kurang Setuju	8	15.7	6	11.8
Setuju	34	66.7	33	64.7
Sangat Setuju	8	15.7	8	15.7
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	3.9608		3.8824	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator menghindari kemalasan sosial dan tanggung jawab (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya memiliki cara untuk memotivasi diri saya sendiri, sebanyak 34 responden (66,7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai memiliki cara untuk memotivasi diri sendiri.
2. Untuk item saya memberikan semangat kepada tim kerja yang mulai turun semangat kerjanya, sebanyak 33 responden (64,7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik untuk semangat kerjanya.

**Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator
Mengembangkan Kepercayaan Timbal Balik yang
Tinggi (X_{1.5})**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya diberikan tugas tanpa harus mendapatkan pengawasan ekstra ketat		Saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	8	15.7	10	19.6
Kurang Setuju	5	9.8	7	13.7
Setuju	27	52.9	28	54.9
Sangat Setuju	11	21.6	6	11.8
Total	51	100	51	100
Mean	3.8039		3.5882	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya diberikan tugas tanpa mendapatkan pengawasan ekstra ketat, sebanyak 27 responden (52,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,80%. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam menerima tugas yang diberikan.
2. Untuk item saya diberikan kepercayaan oleh pimpinan bahwa saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, sebanyak 28 responden (54,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik menyelesaikan tugas yang diberikan.

2) Pelatihan (X₂)

Variabel Pelatihan (X₂) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Tujuan Pelatihan (X_{2.1}), Materi (X_{2.2}), Metode yang digunakan (X_{2.3}), Kualifikasi Peserta (X_{2.4}) dan Kualifikasi Pelatihan/Instruktur (X_{2.5}).

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tujuan

Pelatihan (X_{2.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya diberikan pengarahan oleh pimpinan atau organisasi sebelum melakukan pelatihan		Saya mendapatkan pelatihan yang merata dengan pegawai lainnya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	5.9	7	13.7
Setuju	43	84.3	37	72.5
Sangat Setuju	5	9.8	7	13.7
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	4.0392		4.0000	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tujuan pelatihan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya diberikan pengarahan oleh pimpinan atau organisasi sebelum melakukan pelatihan, sebanyak 43 responden (84,3%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam melakukan pelatihan.
2. Untuk item saya diberitahu oleh organisasi tentang pentingnya pelatihan, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik akan arti pentingnya pelatihan.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Materi (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan materi pelatihan sudah tepat untuk mendorong kemampuan dalam bekerja		Saya mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan program yang direncanakan dalam pengembangan kemampuan SDM yang hendak dicapai organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	3.9	3	5.9
Setuju	33	64.7	35	68.6
Sangat Setuju	16	31.4	13	25.5
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	4.2745		4.1961	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator materi (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya mendapatkan materi pelatihan sudah tepat untuk mendorong kemampuan dalam bekerja, sebanyak 33 responden (64,7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 64,7. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mendapatkan materi pelatihan.
2. Untuk item saya mendapatkan materi pelatihan sesuai program yang direncanakan dalam pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang hendak dicapai organisasi, sebanyak 35 responden (68,6) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,19. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mengembangkan kemampuan SDM yang dicapai.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Metode yang Digunakan (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan metode pelatihan yang diberikan organisasi sudah tepat untuk mendukung kemampuan dalam bekerja		Saya mendapatkan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	5.9	4	7.8
Setuju	29	56.9	31	60.8
Sangat Setuju	19	37.3	16	31.4
Total	51	100	51	100
Mean	4.3137		4.2353	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator metode yang digunakan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya mendapatkan metode pelatihan yang diberikan organisasi sudah tepat untuk mendukung kemampuan dalam bekerja, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mendapatkan pelatihan untuk mendukung pekerjaan mereka.
2. Untuk item saya mendapatkan metode pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja, sebanyak 31 responden (60,8%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Kualifikasi Peserta(X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya sudah memenuhi persyaratan untuk menjadi peserta dalam mengikuti pelatihan yang telah diberikan oleh organisasi		Saya merasa perlu untuk mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	2.0	1	2.0
Setuju	39	76.5	43	84.3
Sangat Setuju	11	21.6	7	13.7
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	4.1961		4.1176	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator kualifikasi peserta (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya sudah memenuhi persyaratan untuk menjadi peserta dalam mengikuti pelatihan yang telah diberikan oleh organisasi, sebanyak 39 responden (76,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,19. Jawaban ini menggambarkan pegawai bahwa SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam memenuhi persyaratan untuk mengikuti pelatihan.
2. Untuk item saya merasa perlu untuk mengikuti pelatihan yang telah diberikan oleh organisasi, sebanyak 43 responden (84,3%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik untuk mengikuti pelatihan.

**Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualifikasi
Pelatihan/Instruktur ($X_{2.5}$)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat meningkatkan <i>skill</i> atau keterampilan yang didapat dari pelatihan		Saya mendapat dampak yang positif dalam merubah kebiasaan pegawai ke-arrah yang lebih baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	7.8	3	5.9
Setuju	37	72.5	32	62.7
Sangat Setuju	10	19.6	16	31.4
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	4.1176		4.2549	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator kualifikasi pelatihan/instruktur (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya dapat meningkatkan *skill* atau keterampilan yang di dapat dari pelatihan, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam meningkatkan *skill* yang didapat dari pelatihan.
2. Untuk item saya mendapat dampak yang positif dalam merubah kebiasaan pegawai ke arah yang lebih baik, sebanyak 32 responden (62,7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,25. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan mendapat dampak positif kearah yang lebih baik dari pelatihan.

3. *Reward* (X_3)

Variabel *Reward* (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Gaji ($X_{3.1}$), Insentif ($X_{3.2}$), Pujian ($X_{3.3}$), Cuti ($X_{3.4}$) dan Tunjangan ($X_{3.5}$).

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Gaji ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menerima gaji yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari		Saya merasa gaji dapat meningkatkan disiplin kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	4	7.8	5	9.8
Kurang Setuju	4	7.8	6	11.8
Setuju	37	72.5	27	52.9
Sangat Setuju	6	11.8	13	25.5
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	3.8824		3.9412	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator gaji (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya menerima gaji yang dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam menerima gaji.
2. Untuk item saya merasa gaji dapat meningkatkan disiplin kerja, sebanyak 27 responden (52,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,94. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan merasa gaji dapat meningkatkan disiplin kerja.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Insentif (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan tambahan imbalan diluar gaji utama		Saya mendapatkan imbalan atas prestasi dari hasil kinerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	2	3.9	8	15.7
Kurang Setuju	9	17.6	7	13.7
Setuju	29	56.9	25	49.0
Sangat Setuju	11	21.6	11	21.6
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	3.9608		3.7647	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator insentif (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mendapatkan tambahan imbalan di luar gaji utama, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,96. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mendapat insentif.
2. Untuk item saya mendapatkan imbalan atas prestasi dari hasil kinerja, sebanyak 25 responden (49,0%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik mendapatkan imbalan atas prestasi kinerjanya.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pujian ($\bar{X}_{3.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan ucapan dari pimpinan setiap kali menyelesaikan pekerjaan dengan baik		Saya mendapatkan motivasi sebagai apresiasi dari pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	8	15.7	5	9.8
Kurang Setuju	5	9.8	5	9.8
Setuju	32	62.7	37	72.5
Sangat Setuju	6	11.8	4	7.8
Total	51	100	51	100
Mean	3.7059		3.7843	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator pujian (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mendapatkan ucapan pujian dari pimpinan setiap kali menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 32 responden (62,7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,70. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mendapatkan pujian.
2. Untuk item saya mendapatkan motivasi sebagai apresiasi dari pimpinan, sebanyak 37 responden (37,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,78. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mendapatkan motivasi sebagai apresiasi.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Cuti (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan ketetapan yang telah disepakati bersama		Saya lebih bersemangat dalam bekerja setelah cuti	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	3	5.9	5	9.8
Kurang Setuju	6	11.8	8	15.7
Setuju	29	56.9	30	58.8
Sangat Setuju	13	25.5	8	15.7
Total	51	100	51	100
Mean	4.0196		3.8039	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator cuti (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item saya mendapatkan hak cuti sesuai dengan ketetapan yang telah disepakati bersama, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,01. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mendapatkan hak cuti.
2. Untuk item saya lebih bersemangat dalam bekerja setelah cuti, sebanyak 30 responden (58,8%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam bekerja setelah cuti.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator**Tunjangan (X3.5)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mendapatkan kompensasi atas disiplin kerja		Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan prestasi dari kinerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	5	9.8
Kurang Setuju	10	19.6	3	5.9
Setuju	30	58.8	37	72.5
Sangat Setuju	11	21.6	6	11.8
Total	51	100	51	100
<i>Mean</i>	4.0196		3.8627	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator tunjangan (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya mendapatkan kompensasi atas disiplin kerja, 30 responden (58,8%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,01. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mendapatkan kompensasi atas disiplin kerja.
2. Untuk item saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan prestasi dari kinerja, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju dengan rerata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam mendapatkan tunjangan.

4. Disiplin Kerja (Y)

Variabel Disiplin Kerja (Y) dibentuk oleh 4(empat) indikator yang terdiri dari Taat terhadap Aturan Waktu (Y₁), Taat terhadap Peraturan Organisasi (Y₂), Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan(Y₃), Taat terhadap Peraturan lainnya di Organisasi (Y₄).

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap Aturan Waktu (Y.1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya selalu datang dengan tepat waktu		Saya selalu pulang dengan tepat waktu		Saya selalu memberikan kabar jika berhalangan masuk kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	1	2.0	-	-	3	5.9
Setuju	33	64.7	28	54.9	29	56.9
Sangat Setuju	17	33.3	23	45.1	19	37.3
Total	51	100	51	100	51	100
Mean	4.3137		4.4510		4.3137	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator taat terhadap aturan waktu (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya selalu datang dengan tepat waktu, sebanyak 33 responden (64,7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai datang tepat waktu pada SMK Negeri 1 Medan sudah baik.
2. Untuk item saya selalu pulang dengan tepat waktu, sebanyak 28 responden (54,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,45. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik untuk pulang tepat waktu .
3. Untuk saya selalu memberikan kabar jika berhalangan masuk kerja, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai sudah baik untuk selalu memberi kabar pada SMK Negeri 1 Medan.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap Peraturan Organisasi (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mematuhi semua tata tertib peraturan yang berlaku ditempat kerja		Saya selalu menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	1	2.0
Kurang Setuju	5	9.8	3	5.9
Setuju	34	66.7	28	54.9
Sangat Setuju	12	23.5	19	37.3
Total	51	100	51	100
Mean	4.1373		4.2745	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator taat terhadap peraturan organisasi (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya mematuhi semua tata tertib peraturan yang berlaku di tempat kerja, sebanyak 34 responden (66,7%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,13. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai sudah baik mematuhi peraturan yang diberikan oleh SMK Negeri 1 Medan.
2. Untuk item saya selalu menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditetapkan oleh organisasi, sebanyak 28 responden (54,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,27. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik menggunakan pakaian seragam

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap Aturan Perilaku dalam Pekerjaan (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab		Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart kualitas kerja yang ditetapkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	5.9	8	15.7
Setuju	37	72.5	27	52.9
Sangat Setuju	11	21.6	16	31.4
Total	51	100	51	100
Mean	4.1569		4.1569	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, sebanyak 37 responden (72,5%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
2. Untuk item saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart kualitas yang di tetapkan, sebanyak 27 responden (52,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditetapkan.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Taat terhadap Peraturan Lainnya di Organisasi (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya merasa peraturan tidak menjadi beban dalam bekerja		Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja		Saya mampu bekerja loyalitas terhadap peraturan organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Tidak Setuju	1	2.0	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	7.8	2	3.9	-	-
Setuju	29	56.9	41	80.4	40	78.4
Sangat Setuju	17	33.3	8	15.7	11	21.6
Total	51	100	51	100	51	100
<i>Mean</i>	4.2157		4.1176		4.2157	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Indikator taat terhadap peraturan lainnya di organisasi (Tabel 4.24) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut :

1. Untuk item saya merasa peraturan tidak menjadi beban dalam bekerja, sebanyak 29 responden (56,9%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa peraturan tidak menjadi beban pegawai SMK Negeri 1 Medan sudah baik.
2. Untuk item saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, sebanyak 41 responden (80,4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja sudah baik.
3. Untuk item saya mampu bekerja loyalitas terhadap peraturan organisasi, sebanyak 40 responden (78,4%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Medan mampu bekerja loyalitas sudah baik.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan, instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Menurut Sugiyono dalam Rusiadi (2014:113) Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid..

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel *Item – Total Statistics*, Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2018 dengan memasukkan data jawaban responden dari Variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.25 Uji Validitas *Teamwork* (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.9804	24.620	.387	.842
P2	34.8824	24.466	.363	.843
P3	35.3725	20.518	.549	.831
P4	35.0784	21.314	.543	.829

Lanjutan				
P5	35.0000	21.120	.748	.811
P6	35.5098	21.775	.578	.826
P7	35.1569	24.215	.343	.844
P8	35.2353	22.664	.480	.835
P9	35.3137	19.660	.725	.809
P10	35.5294	20.054	.688	.814

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.0, 2019

Dari Tabel 4.25 menunjukkan bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara pernyataan memiliki skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji Validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel *teamwork* dinyatakan valid (sah) karena lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26 Uji Validitas Pelatihan (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.7059	7.852	.441	.773
P2	37.7451	7.434	.444	.772
P3	37.4706	7.454	.432	.774
P4	37.5490	7.653	.362	.782
P5	37.4314	6.850	.591	.752
P6	37.5098	7.295	.428	.775
P7	37.5490	7.653	.460	.771
P8	37.6275	7.838	.472	.771
P9	37.6275	7.758	.337	.785
P10	37.4902	6.775	.653	.743

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.0, 2019

Dari Tabel 4.26 menunjukkan bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *Corrected*

Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara pernyataan memiliki skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel pelatihan dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27 Hasil Uji Validitas *Reward* (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.8627	20.321	.475	.800
P2	34.8039	17.761	.719	.771
P3	34.7843	18.813	.695	.778
P4	34.9804	18.380	.546	.793
P5	35.0392	20.478	.330	.817
P6	34.9608	20.238	.473	.801
P7	34.7255	20.443	.395	.809
P8	34.9412	20.536	.355	.813
P9	34.7255	20.203	.558	.794
P10	34.8824	20.186	.465	.801

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.0, 2019

Dari Tabel 4.27 menunjukkan bahwa hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara pernyataan memiliki skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel *reward* dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.0392	9.358	.313	.779
P2	37.9020	9.130	.398	.770
P3	38.0392	8.878	.396	.771
P4	38.2157	8.813	.434	.766
P5	38.0784	8.434	.444	.766
P6	38.1961	9.121	.399	.770
P7	38.1961	7.881	.596	.742
P8	38.1373	7.761	.635	.736
P9	38.2353	9.264	.436	.767
P10	38.1373	9.241	.467	.764

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS vesir. 16.0, 2019

Dari Tabel 4.28 menunjukkan bahwa hasil *output* SPSS memiliki skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Butir kusioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kusioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kusioner reliabel atau tidak yaitu dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kusioner dikatakan reliabel apabila *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel apabila sama dengan atau di bawah 0,60.

Tabel 4.29 Hasil Uji Reliabilitas *Teamwork* (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.00, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 diatas menunjukkan bahwa hasil *output* SPSS diketahui variabel *teamwork* nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,844 > 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah dijawab responden pada variabel *teamwork* adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 diatas menunjukkan bahwa hasil *output* SPSS diketahui variabel pelatihan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788 > 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah dijawab responden pada variabel pelatihan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas *Reward* (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 diatas menunjukkan bahwa hasil *output* SPSS diketahui variabel *Reward* nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,815 > 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah dijawab responden pada variabel *Reward* adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 diatas menunjukkan bahwa hasil *output* SPSS diketahui variabel disiplin kerja nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,782 > 0,60. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah dijawab responden pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Data yang diperoleh dari hasil kusioner, selanjutnya akan diuji dengan uji asumsi klasik sebagai berikut:

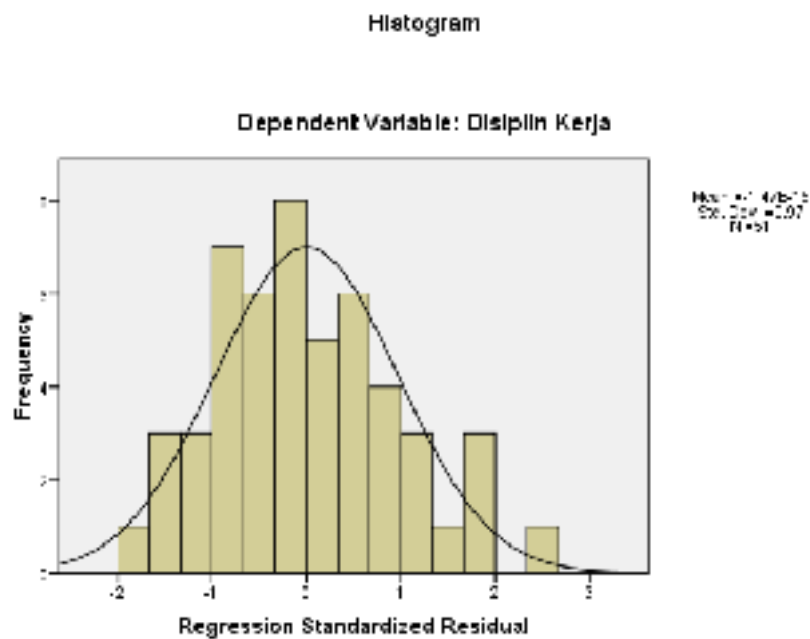
a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi datanya normal atau mendekati

normal. Untuk mengetahui, penulis menggunakan analisis grafik yang terdiri dari *Histogram* dan *Normal P-P Plot*.

Dari gambar 4.2 di bawah, hasil pengujian normalitas data *teamwork*, pelatihan, *reward* dan disiplin kerja diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas Disiplin Kerja



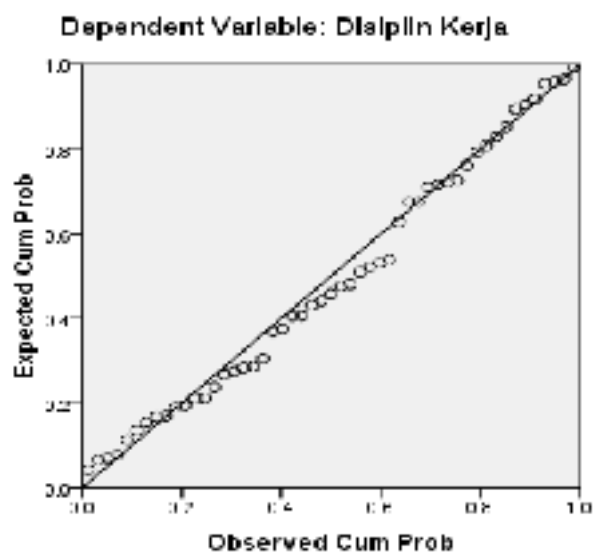
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.0, 2019

Dari gambar 4.3 di bawah, hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar *PP-Plot* terlihat titik-titik data untuk variabel disiplin kerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari gambar Histogram diatas dan PP-Plot di bawah, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel *teamwork*, pelatihan, *reward* dan disiplin kerja berdistribusi secara normal.

Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas Disiplin kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi. 16.0, 2019

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Berikut ini merupakan tabel hasil uji Multikolinieritas :

Tabel 4.33 Uji Multikolinieritas Disiplin kerja

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia I	Part	Tolerance	VIF
1(Constant)	15.001	7.888		1.902	.063					
Teamwork	.167	.082	.266	2.040	.047	.354	.285	.253	.906	1.103
Pelatihan	.451	.143	.415	3.157	.003	.462	.418	.391	.887	1.127
Reward	.052	.087	.078	593	.556	-.096	.086	.074	.899	1.113

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

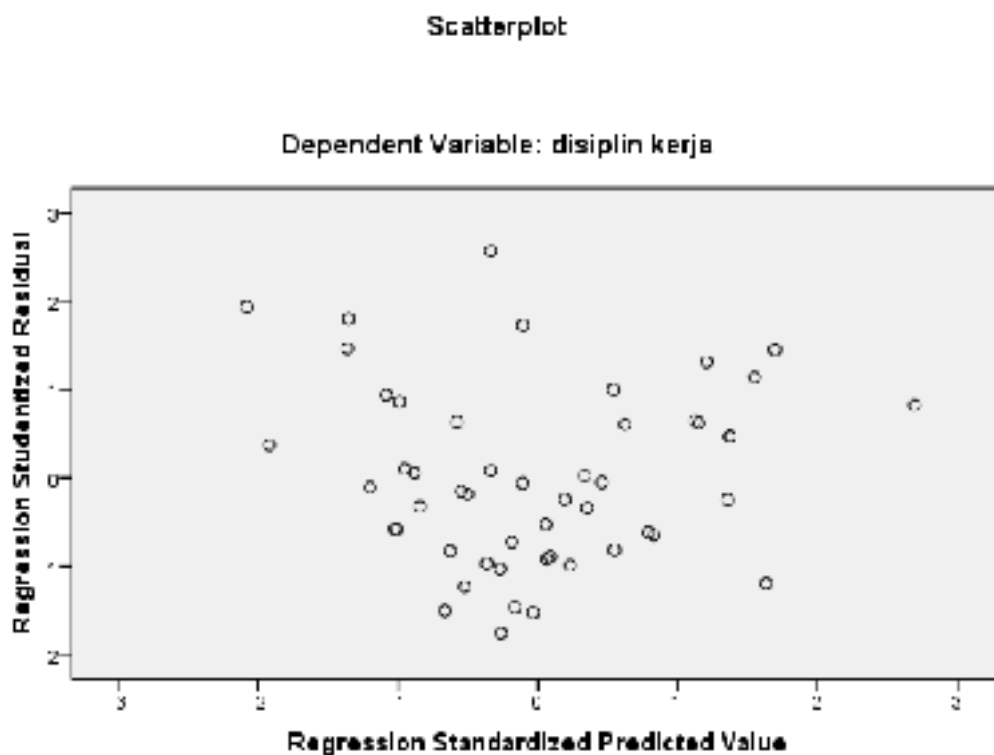
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* *Teamwork* $0,906 > 0,10$ lalu *Pelatihan* $0,887 > 0,10$ dan *Reward* $0,899 > 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain *teamwork* $1,103 < 10$ lalu *pelatihan* $1,127 < 10$ dan *reward* $1,113 < 10$, sehingga terbebas dari multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.4 *Scatterplot* Disiplin Kerja Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.00, 2019

Gambar 4.4 diatas, 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 yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas. Maka secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi syarat dalam uji asumsi klasik.

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana dan arah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16.0, maka diperoleh hasil regresi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.001	7.888		1.902	.063
	Teamwork	.167	.082	.266	2.040	.047
	Pelatihan	.451	.143	.415	3.157	.003
	Reward	.052	.087	.078	.593	.556

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari hasil perhitungan SPSS di atas maka di dapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=15,001+0,167X_1+0,451X_2+0,052X_3+\epsilon$$

Berdasarkan pada persamaan regresi tersebut, dapat dianalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu sebagai berikut :

- a) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan maka nilai disiplin kerja (Y) adalah sebesar 15,001
- b) Jika *teamwork* terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka disiplin kerja (Y) akan naik sebesar 0,167 satuan.
- c) Jika pelatihan terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka peningkatan disiplin kerja (Y) akan naik sebesar 0,451 satuan.
- d) Jika *reward* terus ditingkatkan sebesar 1 satuan peningkatan maka disiplin kerja (Y) akan naik sebesar 0,052 satuan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.35 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.495	3	49.165	6.047	.001 ^a
	Residual	382.152	47	8.131		
	Total	529.647	50			

a. Predictors: (Constant), *Reward*, *teamwork*, *pelatihan*

b. Dependent Variable: disiplin kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.35 di atas menunjukkan hasil bahwa F_{hitung} sebesar 6,047 > F_{tabel} 2,80 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (dilihat pada lampiran tabel F). Kemudian nilai signifikan secara parsial F 0,001 < α 0,05, maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini, *teamwork*,

pelatihan, dan *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Maka hipotesis penelitian ini dapat diterima.

b. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan secara parsial 5%. Jika nilai signifikan secara parsial $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan secara parsial $t > 0,05$ artinya tidak dapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.36 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.001	7.888		1.902	.063
	Teamwork	.167	.082	.266	2.040	.047
	Pelatihan	.451	.143	.415	3.157	.003
	Reward	.052	.087	.078	.593	.556

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa :

1) Pengaruh *teamwork* terhadap disiplin kerja

t_{hitung} sebesar 2,040 sedangkan t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial sebesar 0,047 sehingga $t_{hitung} 2,040 > t_{tabel} 1,676$ dan signifikan secara

parsial $0,047 < 0,05$ kesimpulannya bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

2) Pengaruh pelatihan terhadap disiplin kerja

t_{hitung} sebesar 3,157 sedangkan t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial sebesar 0,003 sehingga $t_{hitung} 3,157 > t_{tabel} 1,676$ dan signifikan secara parsial $0,003 < 0,05$ kesimpulannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

3) Pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja

t_{hitung} sebesar 0,593 sedangkan t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial sebesar 0,556 sehingga $t_{hitung} 0,593 < t_{tabel} 1,676$ dan signifikan secara parsial $0,556 > 0,05$ kesimpulannya bahwa *reward* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.37 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.278	.232	2.85147

a. Predictors: (Constant), *Reward*, *Teamwork*, *Pelatihan*

b. Dependent Variable: *Disiplin Kerja*

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Dari tabel 4.37 di atas, hasil nilai R sebesar 0,528 sebagai nilai korelasi berganda artinya *teamwork*, *pelatihan* dan *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Nilai *R Square* dan *Adjusted R Square* mewakili nilai

koefisien determinasi, namun dalam regresi linear berganda lebih tepat menggunakan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,232 atau 23,2%. Artinya variasi dari disiplin kerja mampu dijelaskan sebesar 23,2% oleh *teamwork*, pelatihan dan *reward*, sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model atau tidak diteliti seperti motivasi dan lingkungan kerja.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh *Teamwork* Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,040 dengan sig. 0,047. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan *Teamwork* yang dilakukan oleh SMK Negeri 1 Medan secara bersamaan sebesar 0.167 satuan. Hasil penelitian ini memperoleh hasil yang sesuai dengan penelitian sebelumnya, Afifah dkk (2015) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa Tim kerja berpengaruh Positif dan signifikan secara parsial terhadap kedisiplinan pegawai. Sedangkan penelitian ini menunjukkan hasil bahwa

teamwork berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu *teamwork* yang kurang kompak, sehingga tidak adanya rasa tanggung jawab dalam kerja sama tim yang diterapkan oleh SMK Negeri 1 Medan telah terjawab.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan. Dapat dilihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,157 dengan sig 0,003. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pelatihan yang dilakukan oleh SMK Negeri 1 Medan, akan menyebabkan disiplin kerja pegawai secara bersamaan sebesar 0,451 satuan. Hasil penelitian ini memperoleh hasil yang mendukung dengan penelitian sebelumnya Nauli Rani (2010) dalam hasil penelitiannya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada yayasan kesejahteraan pendidikan dan perumahan. Dengan kata

lain dalam penelitian ini, pelatihan yang paling memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, semakin baik pelatihan dalam organisasi maka akan semakin berpengaruh positif terhadap disiplin kerja para pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan sudah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pelatihan yang jarang diberikan oleh organisasi berdampak pada ketidak-tahuan para pegawai tentang perkembangan teknologi sehingga sulit bagi para pegawai untuk mengimplementasikannya telah terjawab.

3. Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan. Dapat dilihat melalui hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,593 dengan sig 0,556. Berdasarkan hasil penelitian ini hipotesis 3 (tiga) teruji dan dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa *reward* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan *reward* yang dilakukan oleh SMK Negeri 1 Medan secara bersamaan sebesar 0.052 satuan. Hasil penelitian ini kurang sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dita dan dkk (2015) yang

menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial antara *reward* terhadap disiplin kerja PT. Citra Riau Sarana. *Reward* merupakan suatu bentuk balas jasa atas prestasi yang telah dilakukan oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *reward* berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan sudah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah bahwa tidak adanya pemberian *reward* bagi pegawai yang berprestasi sehingga pegawai kurang tertarik untuk bekerja secara maksimal telah terjawab.

4. Pengaruh *Teamwork*, Pelatihan, dan *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

Teamwork, pelatihan dan *reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 6,047 dengan tingkat signifikan 0,001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah *teamwork*, pelatihan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai SMK

Negeri 1 Medan dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan. Dan *reward* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pada SMK Negeri 1 Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} 2,040 sedangkan t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial sebesar 0,047 sehingga t_{hitung} 2,040 > t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial $0,047 < 0,05$.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 3,157 sedangkan t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial sebesar 0,003 sehingga t_{hitung} 3,157 > t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial $0,003 < 0,05$.
3. *Reward* tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 0,593 sedangkan t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial sebesar 0,556 sehingga t_{hitung} 0,593 < t_{tabel} 1,676 dan signifikan secara parsial $0,556 > 0,05$.
4. *Teamwork*, pelatihan dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada SMK Negeri 1 Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 6,047 dengan tingkat

signifikan 0,001, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar $2,80 = (6,047 > 2,80)$.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan, dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Mempertahankan pegawai yang komitmen untuk memajukan organisasi dalam membangun *teamwork* yang kompak, dan selanjutnya disarankan kepada organisasi untuk lebih memberikan kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan solusi dengan tidak turut campur pada setiap pekerjaan yang sudah diberikan.
2. Mempertahankan metode pelatihan yang diberikan organisasi sudah tepat untuk mendukung kemampuan dalam bekerja. dan selanjutnya disarankan kepada organisasi untuk lebih memperhatikan pelatihan yang merata dengan pegawai lainnya dengan solusi melakukan pelatihan lebih merata kepada semua pegawai.
3. Mempertahankan pembagian hak cuti sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama, dan selanjutnya disarankan agar pimpinan memperhatikan untuk memberi ucapan apresiasi setiap kali menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan solusi atasan lebih sering menyampaikan ucapan berupa apresiasi kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

4. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai *teamwork*, pelatihan, *reward* dan disiplin kerja. Bagi organisasi sebagai bahan masukan yang diharapkan dapat memberi manfaat kepada organisasi berupa informasi yang dapat digunakan untuk menjadi bahan evaluasi penilaian terhadap disiplin pegawai. Dan sebagai acuan dan referensi bagi penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Fahmi, Irham.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfa Betha.
- Hasibuan, Melayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamzah, B Uno. (2013). *Teori Motivasi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok : Raja Grafindo Persada

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Mondy, Wayne. (2015). *Human resource Management Ninth Edition*. USA: Prentice Hall.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Bogor : Penerbit Inmedia
- Rusiadi, et al. (2016). *Metode Penelitian. Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan. Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Medan : USU Press.
- Rivai, Vethzal dan Ella Jauvani. (2010). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Schermerhorn, John R. (2011). *Organizational Behavior, 11th Edition*. New Jersey : John Willey Sons.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Pakpahan, M. (2018). STRATEGI MEINGKATKAN MINAT BELI ULANG APTEK TERHADAP PRODUK OBAT PT NOVELL PHARMACEUTICAL LABS MEDAN. JUMANT, 6(1), 49-56.

- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi dan Anggara. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sundayana, Rostina. (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*, Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suwatno & Doni, Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfa.
- Sutrisno, H Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga Jakarta : Kencana.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Publikasi :

- Asriani, dkk. (2015). *Pengaruh Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Citra Riau Sarana Kabupaten Kuantan Singingi*.
- Dila, Afifah Nasyahta & Rochman Thinni Nurul. (2015). *Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan Dan Tim Kerja Terhadap Kedisiplin Pegawai Rumah Sakit X Surabaya*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia. Volume. 3. Nomor. 2.
- Jaya, I Gede Agus Ari Kresna. (2016). *Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ersa Auto Graha Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Purba, Vitria Lilian. (2013). *Teamwork : Studi Indigenous Pada Karyawan PNS dan Karyawan Swasta Bersuku Jawa di Pulau Jawa*. Universitas Negeri Semarang.
- Pangadiyono. (2018). *Analisis Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Unit Kegiatan Mahasiswa dengan Variabel Intervening Motivasi*. Universitas Gajahmada Yogyakarta. Volume. 2. Nomor. 2.
- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Siahaan, Ruben Septian. (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Regional 1 Medan*. Medan : USU.

Siahaan, Rumuris. (2013). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Rambutan*. Volume 1, No.01.

Simanungkalit, Dina Rolanna & Anna, Lucy. (2012). *Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja Pada PT. Mitha Samudera Wijaya Medan*.

Sulaefi. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Vol. 5, No, 1.

Zulaini, N, R. (2010). *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Yayasan Kesehteraan Pendidikan Dan Perumahan*.

Patricia, dkk. (2017). *The Effect of Work Discipline and Teamwork on Employee Performance (Case Study at PT. Bahasa Technology Solutions)*. Vol 5. No 2.