



**ANALISIS DISIPLIN KERJA, KEBUTUHAN REWARD,
DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

ROBBI JULISMAN

NPM 1415310310

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : ROBBI JULISMAN
NPM : 1415310310
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN KERJA, KEBUTUHAN
REWARD, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
MEDAN

MEDAN, APRIL 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)



DEKAN

(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)



**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

N A M A : ROBBI JULISMAN
NPM : 1415310310
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS DISIPLIN KERJA, KEBUTUHAN
REWARD, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III
MEDAN

MEDAN, APRIL 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E.,
M.M)

ANGGOTA II

(SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RobbiJulisman
NPM : 1415310310
Fakultas/Program Studi : SosialSains / Manajemen
JudulSkripsi : Analisis Disiplin Kerja, Kebutuhan Reward, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi 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 tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2019



RobbiJulisman

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : RobbiJulisman
Tempat/TanggalLahir : Medan, 30 Juli 1996
NPM : 1415310310
Fakultas : SosialSains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Komplek. Rorinata Residence Blok F No.7 Tanjung
Morawa

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

Schubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2019
Yang membuat pernyataan



Robbi Julisman



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI


Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ROBBI JULISMAN
 Tanggal Lahir : / 30 Juli 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1415310310
 Nama Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.63

Yang mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
Analisis Disiplin Kerja, Kebutuhan Reward dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
Determinan Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Dengan Gaji, Penempatan Kerja dan Medan Kerja Sebagai Prediktor	<input type="checkbox"/>
Analisa hubungan Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan	<input type="checkbox"/>

Yang ditetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (R. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 14 Mei 2018
 Pemohon,


 (ROBBI JULISMAN)


Nomor :
 Tanggal :

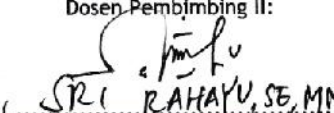
Disahkan oleh:
 Dekan

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

Tanggal :

Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 14/5/2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Nasrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal : 24 Mei 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (SRI RAHAYU, SE., MM)

28



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 Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Nashrudin Setiawan SE., M.M
 Pembimbing II : Sri Rahayu SE., M.M
 Mahasiswa : ROBBI JULISMAN
 Program Studi : Manajemen
 NIM / NPM : 1415310310
 Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis disiplin Kerja, Kebutuhan Reward, dan Semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
22/1/19	Bab I Identifikasi Masalah Rumusan Masalah	NP	di perbaiki
5/2/19	Bab II Definisi Operasional Kerangka konseptual	NP	—
19/2/19	Bab III Populasi Sampel	NP	—
5/4/2019	Bab IV & V Kesimpulan saran	NP	—
1/2019	see today nya lyan	NP	

Dipinj I

Nashrudin Setiawan, SE, M.M.

Medan, 10 April 2019
 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) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

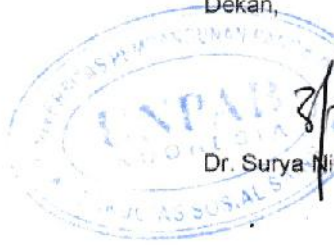
: Universitas Pembangunan Panca Budi
 : SOSIAL SAINS
 : Nashruhin Setiawan, SE.,MM
 : Sri Rahayu, SE., M.M
 : ROBBY JULISMAN
 : Manajemen
 : 1415310310
 : Strata 1 (S1)
 : Analisis Disiplin Kerja, Kebutuhan Reward, dan Semangat
 : Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan Pada PT. Perkebunan
 : Nusantara II Medan.

	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
<p>2019</p>	<p>Acc sidang Meja Hijau</p>	<p><i>[Signature]</i></p>	

DOPING II
[Signature]
 SRI RAHAYU, SE, MM

Medan, 10 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

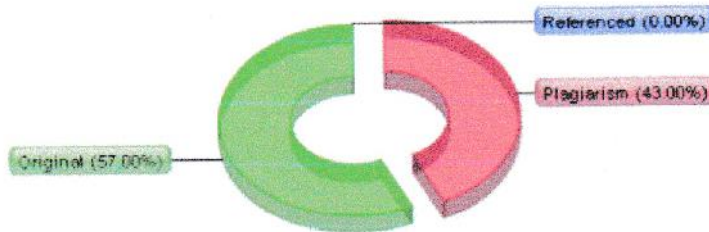
Analyzed document: 25/04/2019 14:12:58

"ROBBI
JULISMAN_1415310310_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 3959 words: <https://text-id.123dok.com/document/nzwvevqe-analisis-biaya-produksi-pada-pt-perkebunan-nu...>
- 3592 words: <https://id.123dok.com/document/lzgd4w8z-analisis-pelaksanaan-penempatan-karyawan-pengaruhn...>
- 3068 words: <https://docobook.com/bab-ii-tinjauan-pustaka-21-semangat-kerja-211-pengertian.html>

Other Sources:]

Processed resources details:

188 - Ok / 35 - Failed

Other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

Excluded UrIs:



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Kantor Direksi Medan

Alamat : Jalan Sei Batang Hari No. 2
Medan 20122

Faksimile : (021) 4511446

Telepon : (061) 4511445

email : ptpn_mdn@ptpn3.com

Medan, 6 Mei 2019

Nomor : 463/V/SDM/2019

Sifat : -

Lampiran : -

Tujuan : Izin Penelitian

Kepada Yth;

Dekan Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi

di-

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat permohonan izin penelitian yang kami terima tertanggal 16 April 2019 nomor 4696/17/FSSM/2019, maka dengan ini kami sampaikan bahwasannya permohonan tersebut dapat kami penuhi.

Oleh sebab itu, dengan ini kami memberikan izin kepada:

Nama : Robbi Julisman

NPM : 1415310310

Prodi : Manajemen

Untuk dapat melakukan penelitian di PTPN III (Persero) Medan. Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PTPN III (Persero) Medan Provinsi Sumatera Utara, Jalan Sei Batang Hari No. 2.

Demikianlah disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Seger Budiarto, S.E., M.Si

TANDA BERS PUSTAKA

No. 01/Perp/BP/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT Perpustakaan



FM-BPAA-2012-041

Medan, 01 Juli 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -



- bertanda tangan di bawah ini :
- : ROBBI JULISMAN
 - : Medan / 30 Juli 1996
 - : ALM. ARFAHMI
 - : 1415310310
 - : SOSIAL SAINS
 - : Manajemen
 - : 082168288184
 - : Komplek Rorinata Residence Tanjung Morawa

da Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Disiplin Kerja, Kebutuhan Reward terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Lembar yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Surat muntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah ujian hijau.
- 3. Keterangan bebas pustaka
- 4. Keterangan bebas laboratorium
- 5. Photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya
- 7. Lembar mbar.
- 8. Lembaran kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 9. Lembar dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk enjilid dan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen , prodi dan dekan
- 10. Lembar nripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 11. Lembar surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 12. Lembar nyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 13. Lembar elunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

[102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	650.000
[170] Administrasi Wisuda	: Rp.	500.000
[202] Bebas Pustaka	: Rp.	1.500.000
[221] Bebas LAB	: Rp.	100.000
Total Biaya	: Rp.	2.000.000
		2.250.000

Ukuran Toga : M



Hormat saya
Robbi Julisman
ROBBI JULISMAN
1415310310

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



ABSTRAK

Analisis Disiplin Kerja, Kebutuhan *Reward*, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) III Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan PTPN III Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PTPN III Medan tahun 2019. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sehingga dihasilkan jumlah sampel penelitian sebanyak 91 buah sampel. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Teknik analisis yang digunakan dengan menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kebutuhan reward, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PTPN III Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah variabel disiplin kerja. 91% prestasi kerja karyawan PTPN II Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Prestasi kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja, kebutuhan reward, dan semangat kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kebutuhan Reward, Semangat Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Analysis of Work Discipline, Reward Needs, and Work Spirit on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara III Medan

This research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara III Medan (PTPN) III Medan City. This study aimed to find the effect of Work Discipline (X_1), Reward Needs (X_2), and Work Spirit (X_3) on Work Performance (Y) Employees of PTPN III Medan. The population in this study were all employees of PTPN III Medan in 2019. The number of samples was determined by the Slovin formula so that the number of samples was produced as many as 91 samples. This study used primary data type quantitative data collected through questionnaires and then processed with the application of SPSS Version 24. The analysis technique used by using multiple linear regression models. The results showed that work discipline, reward needs, and morale had a positive and significant effect on the work performance of PTPN III Medan employees both partially and simultaneously. The most dominant variable influencing employee work performance was the work discipline variable. 91% of the work performance of PTPN II Medan employees can be explained and obtained from work discipline, reward needs, and work morale, while the remainder is obtained from other factors. Employee work performance has a very strong relationship to work discipline, reward needs, and work spirit.

Keywords: Work Discipline, Reward Needs, Work Spirit, Work Achievement.

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	53
4.1.	Logo PT. Perkebunan Nusantara III	77
4.2.	Histogram Uji Normalitas	116
4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	117
4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	121

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Perumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	12
1. Prestasi Kerja	12
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	12
b. Penilaian Prestasi Kerja.....	12
c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	13
d. Metode Penilaian Prestasi Kerja.....	14
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	16
f. Indikator Prestasi Kerja	18
2. Semangat Kerja	19
a. Pengertian Semangat Kerja	19
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja.....	22
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja	22
d. Indikator Semangat Kerja.....	27

3. Kebutuhan <i>Reward</i>	30
a. Kebutuhan <i>Reward</i>	30
b. Fungsi dan Tujuan <i>Reward</i>	32
c. Bentuk-Bentuk <i>Reward</i>	33
d. Norma dalam Pemberian <i>Reward</i>	36
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Reward</i>	39
f. Indikator <i>Reward</i>	41
4. Disiplin Kerja.....	41
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	41
b. Tujuan Disiplin Kerja.....	43
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	45
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	45
e. Indikator Disiplin Kerja.....	49
B. Penelitian Sebelumnya.....	49
C. Kerangka Konseptual.....	52
D. Hipotesis.....	53

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	55
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	56
1. Tempat Penelitian.....	56
2. Waktu Penelitian.....	56
C. Populasi dan Sampel.....	56
1. Populasi.....	56
2. Sampel.....	57
3. Jenis Data.....	58
4. Sumber Data.....	58
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	59
1. Variabel Penelitian.....	59
a. Variabel Dependen (X).....	59
b. Variabel Independen (Y).....	59
2. Definisi Operasional.....	59
E. Skala Pengukuran Variabel.....	62
F. Teknik Pengumpulan Data.....	63
G. Teknik Analisa Data.....	65
1. Uji Kualitas Data.....	65
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	65
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	66
a. Uji Normalitas.....	67
1) Analisis Grafik.....	67
2) Analisis Statistik.....	68

b. Uji Heteroskedastisitas	69
c. Uji Multikolinearitas	70
3. Regresi Linear Berganda.....	71
4. Uji Hipotesis.....	72
a. Uji Serempak (Uji F).....	72
b. Uji Parsial (Uji t)	73
5. Koefesien Determinasi (R^2)	74

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	75
1. Gambaran Umum Perusahaan.....	75
2. Frekuensi Karakteristik Responden	78
a. Jenis Kelamin Responden	78
b. Usia Responden	78
c. Pendidikan Terakhir Responden	79
d. Status Pernikahan Responden	80
e. Masa Bekerja Responden	81
3. Karakteristik Jawaban Responden	81
a. Disiplin Kerja (X_1)	82
1) Sikap	82
2) Tanggungjawab	84
3) Norma	87
b. Kebutuhan <i>Reward</i> (X_2)	88
1) Ekstrinsik	88
2) Intrinsik.....	91
c. Semangat Kerja (X_3)	94
1) Presensi	94
2) Kerjasama	96
3) Kegairahan Kerja	98
4) Hubungan yang Harmonis	99
d. Prestasi Kerja (Y)	101
1) Mutu Pekerjaan.....	101
2) Kejujuran	103
3) Inisiatif.....	103
4) Kehadiran.....	104
5) Sikap	105
6) Kerjasama	106
7) Pengetahuan.....	107
8) Tanggungjawab	107
9) Pemanfaatan Waktu Kerja	108
4. Uji Kualitas Data.....	109
a. Uji Validitas	109

b. Uji Reliabilitas.....	112
5. Uji Asumsi Klasik.....	115
a. Uji Normalitas Data.....	115
1) Analisis Grafik.....	116
2) Analisis Statistik.....	118
b. Uji Multikolinearitas.....	119
c. Uji Heteroskedastisitas.....	120
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	123
7. Uji Hipotesis.....	125
a. Uji Serempak (Uji F).....	126
b. Uji Parsial (Uji t).....	128
1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	129
2) Pengaruh Kebutuhan <i>Reward</i> (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	129
3) Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y).....	130
8. Uji Determinasi.....	130
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	132
1. Hipotesis H_1	132
2. Hipotesis H_2	133
3. Hipotesis H_3	135
4. Hipotesis H_4	136

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	138
B. Saran.....	139

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu.....	50
3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	56
3.2.	Definisi Operasional Variabel	60
3.3.	Instrumen Skala Likert	63
4.1.	Kapasitas Pengolahan Kelapa Sawit.....	77
4.2.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden	78
4.3.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden.....	79
4.4.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden	80
4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden	80
4.6.	Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden.....	81
4.7.	Alternatif Jawaban yang Disediakan	82
4.8.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₁	82
4.9.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₂	83
4.10.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₃	84
4.11.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₄	85
4.12.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₅	85
4.13.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₆	86
4.14.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₇	87
4.15.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₁₈	88
4.16.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₁	89
4.17.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₂	89
4.18.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₃	90
4.19.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₄	91
4.20.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₅	92
4.21.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₆	92
4.22.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₇	93
4.23.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₂₈	94
4.24.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₁	95
4.25.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₂	95
4.26.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₃	96
4.27.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₄	97
4.28.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₅	98
4.29.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₆	99
4.30.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₇	100
4.31.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X ₃₈	100
4.32.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₁	101
4.33.	Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₂	102

4.34. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₃	103
4.35. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₄	104
4.36. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₅	104
4.37. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₆	105
4.38. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₇	106
4.39. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₈	107
4.40. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₉	108
4.41. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y ₁₀	108
4.42. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan dari Kuesioner.....	111
4.43. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan dari Kuesioner	113
4.44. Hasil Uji Reliabilitas Secara Bersama-Sama.....	115
4.45. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.....	118
4.46. Hasil Uji Multikolinearitas	119
4.47. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	122
4.48. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	124
4.49. Hasil Uji F	127
4.50. Hasil Uji t.....	128
4.51. Hasil Uji Determinasi	131
4.52. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	132

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Disiplin Kerja, Kebutuhan Reward, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Sri Wahyuni, S.E., M.M, selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan proposal skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis proposal skripsi ini.
6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
7. Kepada kedua almarhum orang tua penulis dan keluarga serta saudara yang sudah memberikan doa serta semangat kepada penulis.
8. Kepada sahabat-sahabat serta teman teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini.

Medan, April 2019

Penulis

Robbi Julisman
NPM : 1415310310

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *Selalu ada jalan keluar pada setiap masalah yang terjadi.*
- *Sukses adalah berani bertindak dan punya prinsip.*

Persembahan :

- *Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dalam menjalani kehidupan ini*
- *Ayah dan ibu*
- *Abang dan adik-adikku yang terkasih serta keluarga besarku*
- *Teman-temanku angkatan 2014 serta almamaterku*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Banyak faktor yang sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk dalam faktor penting perusahaan guna untuk kelangsungan hidup perusahaan dan untuk dapat menghadapi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat. Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi. Selain itu juga akan memiliki profesionalitas terbaik yang dapat diandalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Karyawan dalam suatu organisasi merupakan asset terpenting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, di mana karyawan yang mampu menghasilkan prestasi kerja yang baik akan memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Rencana yang sudah dirancang oleh suatu organisasi akan berjalan lancar jika setiap organisasi didalamnya memiliki kerjasama dan koordinasi yang terintegrasi dengan baik maupun faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi prestasi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak perusahaan perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelola yang baik dan profesional dalam mengambil suatu kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan setiap prestasi kerja karyawan yang dimiliki. Untuk itu mencapai tujuan tersebut, maka

seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik mungkin.

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah semangat kerja. Neely (2015:69) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerjanya maksimal. Semangat kerja akan mendorong rasa disiplin kerja yang akan berdampak meningkatnya prestasi kerja karyawan tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Christine Dwi Wijaya (2013), Henny Handayani, A. Arifuddin Mane, dan Ramli Manrapi (2017), dan Desi Setiya Ariani (2015) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Sehingga semangat kerja yang tinggi pada karyawan akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula pada karyawan tersebut.

Seperti yang telah disinggung sebelumnya, bahwa semangat kerja akan mendorong karyawan untuk berlaku disiplin, sehingga kedisiplinan karyawan dalam bekerja akan turut serta mendorong prestasi kerja karyawan. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2017:190). Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari

organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalan segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Hubungan disiplin kerja ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Fajar Samosir (2016), Yordan Ariandy, dan Dadang Iskandar (2015), dan Azar Sariah (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan arah yang positif, sehingga semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Selain semangat kerja dan disiplin kerja, kebutuhan atas penghargaan atas segala kontribusi atau apa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan harus diperhatikan. Adanya suatu penghargaan atau *reward* akan membuat karyawan merasa dihargai dan akan meningkatkan semangat kerja yang dimiliki. Karyawan akan merasa memiliki hubungan yang lebih erat dari sebelumnya. Segala kerja keras yang dihargai oleh perusahaan membuat karyawan untuk terus berbuat lebih baik dari hari demi hari yang tentu saja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, kebutuhan *reward* benar-benar diperlukan, baik *reward* berupa bonus, tunjangan, pujian, dan lain sebagainya.

Selain itu, *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah

menunjukkan prestasi kerja yang baik agar tetap mempertahankan bahkan meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki (Handoko, 2011:168).

Hal itu sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharni, Sri Kartikowati dan Riadi Armas (2015), Dewi Arum Widayanti (2009), Siti Khoirun Nuraini (2012), dan Ryan Saputra (2016) yang membuktikan bahwa *reward* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan dengan hubungan yang erat atau sangat erat.

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero) Medan, merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel) dan produk hilir karet yang berkantor di Jalan Sei Batang Hari Kota Medan.

Hasil observasi yang dilakukan menunjukkan adanya fenomena di PT. Perkebunan Nusantara III Medan di mana semangat kerja karyawan menurun karena kurang adanya kebersamaan karyawan dalam mengikuti apel pagi, kurangnya disiplin bekerja pada jam-jam produktif, sehingga mempengaruhi karyawan yang lain untuk melakukan hal yang sama, kurangnya upaya pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap bawahannya, sehingga tercipta hubungan yang tidak harmonis, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama karyawan. Inilah yang menyebabkan karyawan yang lain kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Sehubungan dengan hal disiplin kerja yaitu seringkali karyawannya tidak konsisten terhadap waktu kerja yang telah ditentukan, absen datang dan

pulang tidak berjalan seperti apa yang diharapkan, masih ada juga karyawan yang terlambat datang ke kantor karena berbagai macam alasan, seperti karena macet diperjalanan, mengurus keluarga sebelum berangkat kantor, tidak memiliki kendaraan pribadi dan berbagai macam alasan. Begitu pula dengan jam pulang, beberapa karyawan mendahului jam pulang yang ditentukan, dengan alasan karena mereka berpikir tidak ada lagi pekerjaan mendekati waktu jam pulang tersebut. Persoalan inilah yang mengakibatkan karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Disiplin kerja merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisien. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Adapun disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalul datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan. Penegakan semangat kerja, dan disiplin kerjakaryawan terus mendapat perhatian dari pimpinan organisasi. Banyak karyawan yang tidak melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh semangat yang berdampak pada tingkat disiplin kerja yang rendah, hal ini sangat mempengaruhi kinerja

karyawan itu sendiri. Dalam jangka panjang rangkaian ini akan bermuara pada rendahnya prestasi kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab.

Untuk merangsang semangat kerja guna meningkatkan prestasi kerja karyawan, pihak manajemen perusahaan telah lama membuat berbagai kebijakan *reward* kepada karyawan, dimana karyawan-karyawan yang berprestasi akan mendapatkan berbagai *reward* yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu, dalam upaya mengapresiasi segala tugas yang telah dikerjakan karyawan, perusahaan telah memberikan berbagai bonus, tunjangan, dan jaminan kesehatan bagi karyawan, tetapi tetap saja banyak dari karyawan yang tidak menunjukkan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini kemungkinan akibat semangat kerja dan kedisiplinan karyawan yang buruk yang tidak terlalu peduli dengan prestasi kerja mereka. Dimana banyak yang beranggapan, mereka hanya cukup hadir bekerja untuk memenuhi kewajiban mereka tanpa harus pusing meningkatkan prestasi kerja mereka.

Berdasarkan berbagai fenomena-fenomena yang telah dijelaskan, dan berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh dari dari semangat kerja, disiplin kerja, dan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk mengetahui hubungan dari disiplin kerja, *reward*, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara III Medan serta pengaruhnya baik secara parsial maupun simultan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

1. Tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja sehingga tingkat absensi yang tinggi.
2. Berbagai kebijakan *reward* yang diberikan oleh karyawan ternyata tidak terlalu banyak membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Adanya sikap bermalas-malasan yang dilakukan beberapa pegawai saat bekerja
4. Adanya anggapan bahwa karyawan hanya perlu hadir bekerja untuk memenuhi kewajibannya tanpa peduli akan prestasi kerja mereka.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena berbagai keterbatasan yang ada, baik terbatasnya waktu, teori, referensi, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki, serta agar penelitian ini tidak melebar dan tetap mengarah kepada tujuan dari penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada beberapa hal di bawah ini:

- a. Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif.
- b. Variabel bebas yang digunakan adalah Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3). Variabel terikat yang digunakan adalah Prestasi Kerja (Y).
- c. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 10%.
- d. Data diambil dari jawaban para responden yang telah diberikan kuesioner oleh peneliti.
- e. Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* SPSS.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- b. Apakah kebutuhan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- c. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- d. Apakah disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini akan menunjukkan bagaimana pengaruh disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan dan seberapa besar hubungannya dan pengaruhnya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu pihak manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

b. Bagi Penulis

Dengan melakukan penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama masa perkuliahan di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, serta mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui pendekatan penelitian, memperdalam pengetahuan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, dan mampu memberikan kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menambah kualitas dan juga kuantitas dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para mahasiswa atau para akademisi yang ada di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. Diharapkan dengan bertambahnya kualitas dan kuantitas penelitian yang dihasilkan dari Universitas Pembangunan Pancabudi, akan merangsang minat para mahasiswa untuk terus melakukan penelitian dan juga merangsang peningkatan akreditasi dan nama baik dari Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang hampir serupa dengan penelitian ini, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Fahmi Nasution pada tahun 2014.

Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Judul Penelitian

Penelitian terdahulu berjudul: Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis berjudul: Analisis Disiplin Kerja, Kebutuhan *Reward*, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

2. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Semangat Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), serta menggunakan sebuah variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

Pada penelitian ini, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3). Sedangkan Variabel terikat yang digunakan yaitu Prestasi Kerja (Y).

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan September 2014 sampai November 2014. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2019 sampai Juni 2019.

4. Tempat Penelitian

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan yang beralamat di Jalan Dr Mansyur No.9 Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

5. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT. Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan. Populasi penelitian terdahulu memiliki populasi sebanyak 33 karyawan. Sampel yang diambil sebanyak jumlah populasi yaitu sebanyak 33 responden

Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi dari penelitian ini berjumlah 979 karyawan. Banyak sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin dengan toleransi 10%, yaitu berjumlah 91 responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2016:67) mendefinikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Soeprihanto (2011:7) prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mutiara (2014:72) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Soeprihanto (2011:7) penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

Berdasarkan definisi terdahulu dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses yang digunakan untuk

mengevaluasi kemampuan kerja para karyawan dengan cara yang subjektif serta menggunakan standar kerja yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2017:89-90) tujuan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi karyawan yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.

- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan

d. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2014:142) metode dalam penilaian prestasi kerja karyawan, yaitu:

1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

a) *Rating Scale*

Pada metode ini evaluasi dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor – faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b) *Checklist*

Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengukur beberapa penilai. Penilai tinggal memilih kalimat – kalimat atau kata – kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik – karakteristik karyawan. Metode ini dapat memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item – item yang memadai.

c) Metode Peristiwa Kritis

Merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.

d) Peninjauan Lapangan

Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan. Dengan metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.

e) Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Bila jumlah pekerja terbatas penilaian prestasi kerja bisa dilakukan pada tes pengetahuan dan ketrampilan.

f) Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek.

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

a) Penilaian Diri

Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan edvaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

b) Penilaian Psikologis

Penilaian ini terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung. Penilaian ini dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan di waktu yang akan datang. Evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi karyawan dan karakteristik lainnya diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja diwaktu yang akan datang.

c) Pendekatan *Management By Objectives* (MBO)

Inti pendekatan MBO adalah setiap karyawan dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan – tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutrisno (2013:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Sutrisno (2013:152) juga menjelaskan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan tingkat pengetahuan dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan.

2) Inisiatif

Merupakan tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Dengan adanya skema pengembangan karir membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Merupakan kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

7) Penghargaan

Merupakan suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

8) Semangat Kerja

Merupakan rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

f. Indikator Prestasi Kerja

Pada penelitian ini, indikator yang dipilih untuk mengukur prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut: Mangkunegara (2016:69)

1) Mutu Pekerjaan

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2) Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif yang baik selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4) Kehadiran

Tingkat kehadiran bekerja yang baik dengan absensi yang sangat rendah.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6) Kerjasama

Kemampuan kerjasama tim atau antar rekan kerja yang baik.

7) Pengetahuan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

8) Tanggung-Jawab

Bertanggung-jawab atas segala tugas dan pekerjaan yang diberikan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, baik saat pengerjaan dan setelah pengerjaan.

9) Pemanfaatan Waktu Kerja

Memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Tidak mengerjakan urusan pribadi pada saat jam kerja.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Peran manusia di dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah

ditetapkan di mana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Neely (2015:69) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Richard (2019:82) menyatakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito (2014:427), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Siagian (2014:57), menyatakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab.

Menurut Tohardi (2012:427), Semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Tohardi (2012:425), menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena sebagai berikut:

- 1) Semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
- 2) Semangat kerja yang tinggi karyawan, maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 3) Semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
- 4) Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan senang (betah) bekerja, dengan demikian semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turnover*.
- 5) Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Sugiyono dalam Utomo (2012:56), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1) Disiplin yang Tinggi

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan

2) Kualitas untuk Bertahan

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, menurut Alport, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

3) Kekuatan untuk Melawan Frustasi

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

4) Semangat berkelompok

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami“ daripada sebagai “saya“. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Hezberg (dalam Buchari Alma, 2013:68-69), mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat dan kegairahan kerja. Pertama, faktor *hygiene* meliputi kebijaksanaan

perusahaan, administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan. Kedua, faktor motivator yaitu prestasi, penghargaan, tantangan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini akan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan.

Hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Komunikasi memainkan peran utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan potret realita keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran mengenai kehidupan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan. Jika pihak manajemen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik, sehingga nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2014:433), mengemukakan cara-cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji yang Cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar gaji yang diberikan

maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

Selain kebutuhan materil yang harus terpenuhi, kebutuhan rohani juga perlu dipenuhi. Karena kebutuhan rohani merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan semangat kerja. Kebutuhan rohani antara lain dapat berupa penyediaan tempat ibadah, rekreasi dan lain-lain.

3) Sekali-Sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

Untuk meningkatkan semangat kerja dan menghilangkan suasana jenuh dalam bekerja, maka perlu diciptakan suasana santai. Misalnya: pertandingan olah raga, kesenian (tidak selalu rekreasi).

4) Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian

Harga diri seseorang perlu diperhatikan, karena setinggi apapun jabatannya atau gajinya jika tidak dihargai akan mempengaruhi semangat kerjanya.

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi Yang Tepat

Penempatan karyawan dalam perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap semangat kerjanya, jika karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat akan bersemangat dalam bekerja namun jika sebaliknya akan mengganggu pekerjaannya dan menurunkan semangat kerjanya.

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya

dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga akan memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun.

8) Usahakan Agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi karena dengan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan.

9) Sekali-Sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

Karyawan diikutsertakan berunding, sehingga akan memiliki tanggung jawab terhadap perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan.

10) Pemberian Insentif Yang Terarah

Agar perusahaan memproduksi hasil secara langsung maka cara-cara yang telah disebutkan di atas dapat ditempuh dengan sistem pemberian insentif kepada karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi, dengan demikian akan mendorong semangat kerja.

11) Fasilitas yang Menyenangkan

Pemberian fasilitas kepada karyawan seperti tempat ibadah dan sarana pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong meningkatnya semangat kerja.

Menurut Lateiner dalam Tohardi (2012:431), ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

- 1) Kebanggaan atau kecintaan pekerja akan pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik.
- 2) Sikap terhadap pimpinan.
- 3) Hasrat yang tinggi untuk maju.
- 4) Perasaan telah diperlakukan dengan baik.
- 5) Kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerjanya.
- 6) Kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Nawawi (2012:172), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Minat/Perhatian Terhadap Pekerjaan

Karyawan yang memiliki perhatian atau berminat terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memiliki moral dan semangat kerja yang positif atau tinggi.

2) Faktor Upah atau Gaji

Upah atau gaji yang diperoleh sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Upah yang cukup besar dengan pekerjaan yang sesuai dipandang sebagai salah satu penyebab meningkatnya moral atau semangat kerja karyawan.

3) Faktor Status Sosial Berdasarkan Jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh karyawan pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang

memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja karyawan.

4) Faktor Tujuan yang Mulia dan Pengabdian

Karyawan yang bekerja dengan cita-cita mewujudkan tujuan yang mulia menunjukkan sikap bersedia dalam pekerjaan meskipun tidak memperoleh penghasilan yang memadai.

5) Faktor Suasana Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

6) Hubungan Manusiawi yang Dikembangkan

Kondisi hubungan sosial yang bersumber dari hubungan manusiawi, yang dikembangkan antara pekerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja.

d. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi.

Nitisemito (2012:429) menyebutkan bahwa tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis. Untuk memahami pengertiannya dari setiap indikator tersebut, maka akan diuraikan penjelasannya sebagai berikut:

1) Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- a. Kehadiran Karyawan ditempat kerja
- b. Ketepatan karyawan datang/pulang kerja
- c. Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara

2) Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Adanya kemauan untuk memberi kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d. Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan

3) Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4) Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

3. Kebutuhan *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Reward merupakan komponen yang penting bagi organisasi karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan atau bahkan menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Selain itu, *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik (Handoko, 2014:168).

Reward didefinisikan sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. (Tohardi, 2012:317)

Reward atau penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2011:514)

Reward adalah insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, dan imbalan akibat hasil kerja yang baik yang dilakukan karyawan. (Hamzah, 2013:68)

Pemberian *reward* tersebut merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai memerlukan suatu *reward* pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Reward* ini dapat berupa pujian. Tidak hanya pegawai yang melakukan kesalahan memperoleh makian dari pimpinan. Pegawai bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat direalisasikan.

Reward ialah sesuatu yang diberikan kepada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu (Leman, 2010:62). *Reward* biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat atau pita. Suatu *reward* terkadang disertai dengan pemberian hadiah berupa uang seperti hadiah nobel untuk kontribusi terhadap masyarakat, dan hadiah *pulitzer* untuk *reward* dibanding literatur. *Reward* bisa juga diberikan oleh masyarakat karena pencapaian seseorang tanpa hadiah apa-apa.

Perlu ditekankan disini bahwa *reward* tidak hanya diukur dengan materi, akan tetapi juga dipengaruhi oleh interaksi antara manusia serta lingkungan organisasi, pada saat tertentu manusia terangsang dengan insentif ekonomi atau materi (*material insentives*) atau keuntungan-keuntungan ekonomi (*economic rewards*). Pada saat lain terangsang dengan insentif yang bersifat nir-material (*non-material insentives*).

b. Fungsi dan Tujuan *Reward*

Handoko (2014:147) mengemukakan beberapa fungsi *reward* sebagai berikut:

- 1) Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- 2) Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
- 3) Bersifat Universal.

Adapun tujuan *reward* seperti yang dikemukakan oleh Taylor (dalam Manullang, 2016:115) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

- 1) Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
- 3) Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

Baik *reward* intrinsik maupun *reward* ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi perusahaan (Ivancevich, 2016:196) yaitu:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
3. Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
4. Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
5. Bersaing dalam keunggulan kompetitif
6. Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
7. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

c. Bentuk-Bentuk *Reward*

Ivancevich (2016:226) membagi *reward* menjadi dua jenis yaitu:

1) Penghargaan Ekstrinsik (*ekstrinsicrewards*)

Merupakan suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a) Penghargaan Finansial

1. Gaji dan Upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2. Tunjangan Karyawan

Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

3. Bonus atau Insentif

Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

b) Penghargaan Non Finansial

1. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

2. Promosi

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi promosi.

2) Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Merupakan suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.

a) Penyelesaian (*Completion*)

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

Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

b) Pencapaian (*Achievement*)

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

c) Otonomi (*Autonomy*)

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

d) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

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

Mathis (2016:112) menyatakan pada dasarnya ada dua tipe *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yaitu:

1) Sosial *Reward*

Sosial *reward* adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi, yang merupakan faktor *extrinsic reward* yang diperoleh dari lingkungannya, seperti finansial materi, dan piagam penghargaan.

2) *Psychic Reward*

Psychic Reward datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), *self satisfaction* (kepuasan diri) dan kebanggaan atas hasil yang dicapai, *psychic reward* adalah *intrinsicreward* yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagian bentuk pengakuan terhadap dirinya dan mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

Mangkunegara (2016:31) juga berpendapat sama bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor intrinsik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja tanggung jawab, dan kemajuan. Termasuk didalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, teknik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Menurut Mathis (2016:114) *Reward* pada umumnya diwujudkan dalam bentuk financial (insentif moneter) seperti pemberian bonus dan komisi. Pemberian insentif ini merupakan suatu ekstra di atas kompensasi dan gaji pokok.

d. Norma dalam Pemberian *Reward*

Reward dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Mathis (2016:112) terdapat empat alternatif norma pemberian

reward agar dapat digunakan untuk memacu kinerja dan produktivitas pegawai, yaitu:

1) *Goal Congruence* (Kesesuaian Tujuan)

Setiap organisasi publik pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan setiap individu dalam organisasi mempunyai tujuan individual yang sering tidak selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, *reward* harus diciptakan sebagai jalan tengah agar tujuan organisasi dapat dicapai tanpa mengorbankan tujuan individual, dan sebaliknya tujuan individual dapat tercapai tanpa harus mengorbankan tujuan organisasi.

2) *Equity* (Keadilan)

Reward harus dialokasikan secara proposional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu dan kelompok. Dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi tinggi maka *reward*nya juga akan tinggi, sebaliknya siapa yang memberi kontribusi yang rendah maka *reward*nya juga akan rendah.

3) *Equality* (Kemerataan)

Reward juga harus didistribusikan secara merata bagi semua pihak (individu/kelompok) yang telah menyumbangkan sumber dayanya untuk tercapainya produktivitas.

4) Kebutuhan

Alokasi *reward* kepada pegawai seharusnya mempertimbangkan tingkat kebutuhan utama dari pegawai. *Reward* yang berwujud finansial tidak selalu sesuai dengan kebutuhan utama pegawai.

Reward akan berjalan efektif apabila memenuhi koridor sebagai berikut:

(Handoko, 2014:108)

- 1) Dilakukan secara adil dan tidak pilih kasih, diberlakukan untuk semua anggota organisasi perusahaan.
- 2) Ada aturan yang jelas/transparan dan *accountable*, sehingga setiap pekerjaan tahu persis rambu-rambu sistem dan prosedur.
- 3) Diberlakukan secara konsisten dan konsekuen. Pemberian *reward* yang berhasil dapat meningkatkan *tangible outcomes* seperti individual, kelompok, kinerja organisasi, kuantitas, dan kualitas kerja. Selain itu *reward* juga dapat mengarahkan tindakan dan perilaku dalam team work, kerja sama dan pengambilan resiko, serta kreativitas.

Sistem *reward* yang baik dapat memotivasi orang serta memuaskan mereka sehingga dapat menumbuhkan komitmen terhadap organisasi. *Reward* yang kurang baik justru sering gagal dalam memotivasi dan menumbuhkan semangat peningkatan produktivitas. Meskipun motivasi uang dan waktu yang sangat besar untuk sistem *reward* organisasi, dampak motivasi yang diinginkan sering tidak tercapai.

Setidaknya terdapat delapan alasan, mengapa *reward* justru menurunkan motivasi dan produktivitas, antara lain: (Mathis, 2012:113)

- 1) Terlalu banyak menekankan pada *reward* moneter. Hal ini sesuai dengan apa yang dibutuhkan individu bahwa mereka tidak semuanya merasa puas dengan imbalan yang berwujud finansial.

- 2) Rasa menghargai pada penerima *reward* sangat kurang. *Reward* sering diberikan dalam bentuk berwujud tetapi tidak disertai penghargaan/pengakuan yang layak.
- 3) Banyak yang menerima *reward*. Semakin banyak yang menerima *reward* dengan nilai yang tidak proposional akan mengurangi motivasi seseorang.
- 4) Memberikan *reward* dengan kriteria yang salah. Misalnya hanya diukur dari waktu kerja sehingga pegawai hanya termotivasi untuk mempercepat pekerjaan tanpa mempertimbangkan hasil
- 5) Lamanya penangguhan (*delay*) antara produktivitas dan *reward*. *Reward* yang tidak segera diberikan membuat seseorang kurang merasa dihargai.
- 6) Kriteria *reward* sangat fleksibel. Tidak pernah ada ukuran baku dalam pemberian *reward* membuat kesenjangan antara apa yang diharapkan seseorang dengan apa yang sebenarnya diterima.
- 7) Sarana *reward* hanya untuk memotivasi jangka pendek. *Reward* sering hanya berpengaruh sementara terhadap motivasi dan kinerja pegawai.
- 8) Pemberian kompensasi jajaran top manajemen (eksekutif) yang berlebihan. Hal ini dapat mengurangi motivasi pegawai operasional karena merasa ada perbedaan yang sangat mencolok dan tidak adil.

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan *reward* (penghargaan) menurut Nawawi (2012:48) yaitu:

- 1) Konsistensi internal yang kadang-kadang disebut keadilan internal merujuk kepada pekerjaan atau tingkat keahlian di dalam sebuah perusahaan, yang membandingkan kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya perkataan lain konsistensi internal merupakan penetapan pemberian *reward* yang didasarkan pada perbandingan jenis-jenis pekerjaan di dalam perusahaan. Untuk itu perlu dilakukan analisa jabatan, uraian pekerjaan atau tugas (*job description*), evaluasi pekerjaan dan struktur kerja untuk menentukan besarnya imbalan untuk tiap-tiap jenis pekerjaan. Konsistensi internal menjadi salah satu faktor yang menentukan semua tingkat imbalan pekerjaan yang sama, maupun semua pekerjaan yang berbeda. Pada kenyataannya, perbedaan penghargaan yang diberikan sesuai kinerja masing-masing karyawan merupakan salah satu kunci yang menantang para manajer.
- 2) Kompetisi eksternal adalah penetapan besarnya penghargaan pada tingkat di mana perusahaan masih memiliki keunggulan kompetitif dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan atau berkualitas untuk tetap bekerja di perusahaan.
- 3) Kontribusi karyawan merupakan penetapan besarnya penghargaan yang merujuk kepada kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Penghargaan dapat ditetapkan berdasarkan senioritas, prestasi, kerja, panduan insentif, dan program yang ada di dalam perusahaan.

- 4) Administrasi merupakan faktor keempat yang dijadikan bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, antara lain aspek perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi dan evaluasi.

f. Indikator *Reward*

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur *reward* diambil dari teori yang dikemukakan oleh (Hamzah, 2013:72) yaitu:

1) Ekstrinsik

Yaitu suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut yang meliputi:

1. Gaji dan Upah
2. Tunjangan Karyawan
3. Bonus/Insentif
4. Promosi
5. Penghargaan Interpersonal

2) Intrinsik

Yaitu suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari:

1. Penyelesaian pekerjaan
2. Pencapaian prestasi
3. Otonomi dan Pengembangan pribadi

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Terjadinya kemangkiran (*absenteeism*) yang berlebihan pada diri tenaga kerja merupakan dampak kurang taatnya pada asas pedoman normatif, atau

kurangnya pengertian dan kesadaran dari tenaga kerja betapa pentingnya masuk kerja secara tertentu. Untuk memperbaiki hal-hal yang dianggap kurang sesuai dengan pedoman normatif yang berlaku, manajemen bijaksana perlu memberikan peringatan, penskoran tanpa kompensasi, dan pemberhentian hubungan kerja untuk hal yang amat drastis dan spontanitas.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2017:190).

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2014:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan tenaga kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku tenaga kerja sehingga tenaga kerja tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para tenaga kerja yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasibuan (2017:202) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Agar kelangsungan perusahaan terjaga dan produktivitas mencapai target yang diharapkan, para tenaga kerja perlu memperoleh pembinaan disiplin kerja yang langgeng dan merupakan fungsi yang harus dilaksanakan manajemen tenaga kerja maupun manajemen pada semua perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:291) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Dengan demikian, disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif

perusahaan. Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. (Handoko 2014;208).

Menurut Sastrohadiwiryo (2012:292) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Saydam (2012:278), faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu: (Rivai, 2014:444).

- 1) Disiplin *retributive* (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah
- 2) Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- 3) Perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner
- 4) Perspektif *utilitarian* (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Disiplin suatu perusahaan dikatakan baik, jika karyawan mantaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman juga diperlukan dalam meningkatkan disiplin, karena hukuman ini adalah untuk mendidik para karyawan supaya berperilaku mantaati semua peraturan perusahaan.

Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan. Karena dengan tat tertib karyawan yang baik, maka semangat meningkat, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dan masyarakat.

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu perusahaan adalah: Hasibuan (2017:229)

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan disiplin karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarganya.

3) Teladan Pimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat atau waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman

hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan atau manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Tercipta *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

e. Indikator Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, dimensi pengukuran disiplin kerja yang digunakan adalah sebagai berikut: Sastrohadiwiryo (2012: 297)

1) Sikap

Sikap adalah mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Dimensi sikap terdiri dari 2 indikator yaitu kehadiran (absensi) karyawan, dan kepatuhan karyawan.

2) Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan. Dimensi tanggungjawab terdiri dari 2 indikator, yaitu loyalitas dan semangat kerja

3) Norma

Norma adalah kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut. Dimensi norma terdiri dari 2 indikator, yaitu pemahaman akan peraturan, dan teladan pimpinan.

B. Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
1	Muhammad Ali Fahmi Nasution (2014)	Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan	Semangat kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja	Semangat kerja dan disiplin kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan. Secara parsial variabel semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan. Variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Pembantu USU Medan adalah variabel disiplin kerja
2	Ryan Saputra (2016)	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i>	<i>Reward</i> dan Prestasi Kerja	<i>Reward</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
		Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta		prestasi kerja karyawan dengan hubungan yang sangat kuat.
3	Siti Khoirun Nuraini (2012)	Pengaruh <i>Reward</i> And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Afdeling Iii Kebun Sei Galuh	<i>Reward</i> , Punishment, dan Kinerja Karyawan	<i>Reward</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Punishment tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan <i>reward</i> dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Dewi Arum Widayanti (2009)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Pretasi Kerja Karyawan Pada PT. Wangsa Jatra Lestari	<i>Reward</i> , Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Wangsa Jatra Lestari
5	Suharni, Sri Kartikowati dan Riadi Armas (2015)	Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt Multi Auto Intrawahana Pekanbaru	Sistem Penghargaan, dan Prestasi Kerja	Dari hasil penelitian yang di lakukan dengan teknik analisis Regresi linier sederhana secara simultan diketahui bahwa sistem penghargaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pemberian penghargaan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja.
6	Christine Dwi Wijaya (2013)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap Pada PT. Usaha Timor	komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan, dan Prestasi Kerja.	Hasil dari regresi berganda ini menunjukkan bahwa faktor semangat kerja seperti komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap PT. Usaha Timor. Variabel yang paling dominan memengaruhi prestasi kerja karyawan tetap PT. Usaha Timor adalah variabel kepuasan kerja

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
7	Henny Handayani, A.Arifuddin Mane, dan Ramli Manrapi (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bumi Karsa Makassar	Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, dan Prestasi Kerja	Hasil uji F dan Uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karsa Makassar baik secara parsial maupun simultan.
8	Desi Setiya Ariani (2015)	Pengaruh Pendidikan, Semangat Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Tengah	Pendidikan, Semangat Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, dan Prestasi Kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan, semangat kerja, kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil.
9	Septiana Wahyuning Pangesti (2009)	Semangat Dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada J'rot Gallery Klaten	Semangat Kerja, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja, pengalaman kerja, dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada J'rot Gallery Klaten
10	Nurul Fajar Samosir (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang	Disiplin kerja, komunikasi kerja, dan prestasi kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan komunikasi berpengaruh positif tetapi signifikan mempengaruhi prestasi kerja pegawai Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang
11	Yordan Ariandy, dan Dadang Iskandar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta	Disiplin kerja, dan prestasi kerja	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada ada uji koefisien korelasi menunjukan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24.9% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 75.1% berasal

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil
				dari faktor diluar lain penelitian ini.
12	Azar Sariah (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan	Disiplin kerja, dan prestasi kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Multimas Nabati Asahan. Disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 30%.

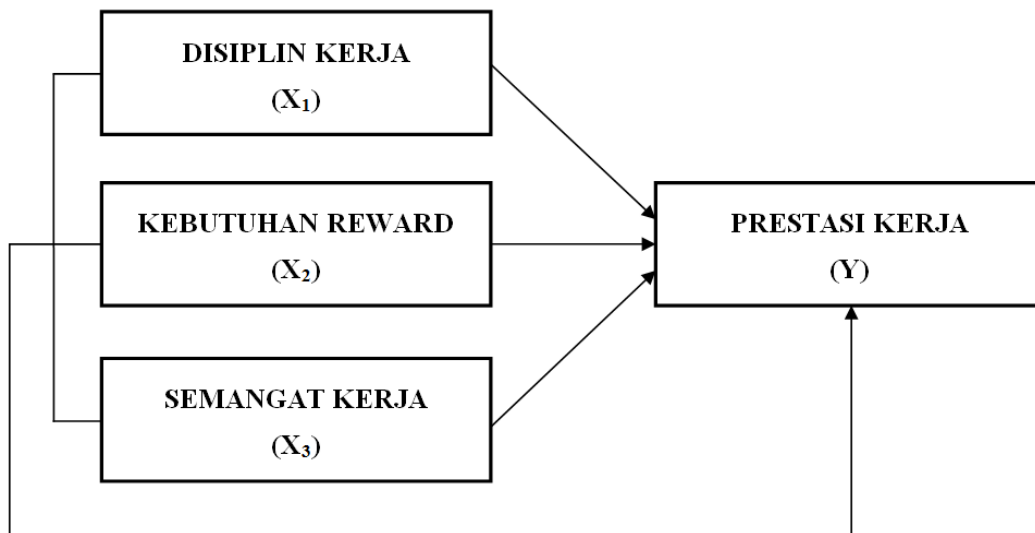
Sumber: Data yang Diolah Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir atau kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan
- H₂ Kebutuhan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan
- H₃ Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

H₄ Disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan Semangat Kerja, secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuisioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

Subtansi *country* proses kuantitatif terdiri dari aktivitas yang berurutan seperti, mengeksplorasi, perumusan, dan penentuan masalah yang akan diteliti, mendesain model penelitian dan parameter penelitian, mendesain instrumen pengumpulan data penelitian, melakukan pengumpulan data penelitian, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian dan mendesain laporan penelitian.

Metode analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisioner dan digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. SPSS adalah suatu program pengolah data yang berfungsi menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametrik maupun non-parametrik dengan basis *windows*. (Dermawan, 2013:42).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Jalan Sei Batanghari No. 2 Medan 20122.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2019 sampai Juni 2019. Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Penulisan Proposal			■	■																				
3	Seminar Proposal					■																			
4	Persiapan instrumen penelitian						■																		
5	Pengumpulan data							■	■	■	■														
6	Pengolahan data											■													
7	Analisis dan evaluasi												■												
8	Penulisan Laporan Penelitian													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2019)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. (Ferdinand:2014:116).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016:148)

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan Kantor Direksi sebanyak 979 orang sampai dengan Mei 2018.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:116) Penentuan pengambilan Sample adalah “apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya dana.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti untuk peneliti yang risikonya besar, tentu saja jika sampelnya besar hasilnya akan lebih baik

Menurut (Sugiyono, 2016:158) penentuan jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan beberapametode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sample adalah dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

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

Di mana:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Tingkat kesalahan yang ditolerir pada pengambilan sampel ditentukan sebesar 10% atau 0,1. Maka jumlah sampel yang diambil dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{979}{1 + 979 (0.1^2)} = \frac{979}{1 + 163 (0.01)} = \frac{979}{9,79} = 90,732$$

Hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin didapatkan bahwa jumlah sampel yang harus diambil dengan tingkat kesalahan 10% minimal 90,732 atau jika dibulatkan menjadi 91 buah sampel..

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Dimana data primer merupakan data yang belum tersedia, sehingga peneliti harus mengambil atau mencari langsung data primer yang dibutuhkan kepada responden melalui kuesioner.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kualitas dari jawaban responden sangat bergantung dari tingkat kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Ferdinand, 2014:167). Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, di mana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah Prestasi Kerja.

b. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand:2014:168). Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Disiplin Kerja (X_1)
- 2) Kebutuhan Reward (X_2)
- 3) Semangat Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2016:134). Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sastrohadiwiryono (2012: 291)	1. Sikap Konsumen 2. Tanggungjawab 3. Norma Sastrohadiwiryono (2012: 297)	1. Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. 2. Kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan perusahaan. 3. Kemampuan karyawan untuk memahami sepenuhnya peraturan yang berlaku sebagai suatu acuan dalam bersikap dan mengetahui tujuan dan manfaat dari peraturan tersebut	Likert
2	Kebutuhan Reward (X ₂)	Reward adalah insentif positif yang berupa penghargaan, anugerah, dan imblan akibat hasil kerja yang baik yang dilakukan karyawan. (Hamzah, 2013:68)	1. Ekstrinsik 2. Intrinsik (Hamzah, 2013:72)	1. Suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut yang meliputi gaji, Upah, tunjangan Karyawan, bonus/insentif, promosi, dan penghargaan interpersonal. 2. Suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari penyelesaian pekerjaan, pencapaian prestasi, otonomi, pengembangan pribadi.	Likert
3	Semangat Kerja (X ₃)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan	1. Presensi 2. Kerjasama 3. Kegairahan Kerja 4. Hubungan yang Harmonis Nitisemito (2012:429)	1. Kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. 2. Sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		<p>lebih baik.</p> <p>Nitisemito (2012:427)</p>		<p>mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.</p> <p>3. Karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi.</p> <p>4. Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja.</p>	
4	Prestasi Kerja (Y)	<p>Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Mangkunegara (2016:67)</p>	<p>1. Mutu Pekerjaan</p> <p>2. Kejujuran</p> <p>3. Inisiatif</p> <p>4. Kehadiran</p> <p>5. Sikap</p> <p>6. Kerjasama</p> <p>7. Pengetahuan</p> <p>8. Tanggung-Jawab</p> <p>9. Pemanfaatan Waktu Kerja</p> <p>Mangkunegara (2016:69)</p>	<p>1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.</p> <p>2. Kejujuran dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan.</p> <p>3. Tingkat inisiatif yang baik selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul</p> <p>4. Tingkat kehadiran bekerja yang baik dengan absensi yang sangat rendah.</p> <p>5. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan</p> <p>6. Kemampuan kerjasama tim atau antar rekan kerja yang baik.</p> <p>7. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.</p> <p>8. Bertanggung-jawab atas segala tugas dan pekerjaan yang diberikan untuk</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, baik saat pengerjaan dan setelah pengerjaan. 9. Memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Tidak mengerjakan urusan pribadi pada saat jam kerja	

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2019)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:98)

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

F. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. (Sugiyono, 2016, 223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket.

Menurut Sugiyono (2016:189) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

Kebaikan metode angket adalah sebagai berikut:

1. Menghemat waktu, maksudnya dengan waktu yang singkat dapat memperoleh data.
2. Menghemat biaya, karena tidak memerlukan banyak peralatan.
3. Menghemat tenaga.

Kelemahan metode angket adalah sebagai berikut:

1. Ada kemungkinan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang disampaikan adalah tidak jujur.
2. Apabila pertanyaan kurang jelas dapat mengakibatkan jawaban bermacam-macam.

Langkah-langkah pelaksanaan angket adalah sebagai berikut:

1. Penulis membuat daftar pertanyaan
2. Setelah itu diberikan kepada reponden
3. Setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

G. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali:2011:176). Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand,2014:190). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atausah. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Sujarweni: 2016:186).

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Realiabilitas adalah alat untuk mengukur suatu keusioner yang merupakan indikator dari varibel. Suatu indikator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:181). Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa

dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akandidapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24. 0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* plot mengikuti garis diagonal plot. (Sujarweni, 2016:68).

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.

2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

1. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

2. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2015:105) tujuan dari asumsi regresi linier berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain jika tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik Scatterplot. Jika titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Menurut Sujarweni (2016:129), untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas, dapat digunakan metode park Glejser dengan menggunakan program SPSS. Melalui metode ini jika nilai probalitasnya lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsur heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2015:109).

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran

hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan *variance* residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas. (Rusiadi, 2016:157).

Cara memprediksi adanya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat gambar *scatterplot*, jika pola gambar *scatterplot* model tersebut memenuhi syarat-syarat di bawah ini, maka dapat disimpulkan model tersebut bebas dari gejala heteroskedastisitas,. Syarat-syarat tersebut antara lain adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS. (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sujarweni, 2016, 230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance value < 0.1, artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance value > 0.1, artinya tidak terdapat multikolinearitas.

(Rusiadi, 2016:154) dan (Sujarweni, 2016, 231)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$\text{Tolerance} = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$\text{VIF} = \left(\frac{1}{\text{Tolerance}} \right)$$

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Prestasi Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X₂ = Variabel Bebas Kebutuhan Reward

X₃ = Variabel Bebas Semangat Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik.

Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016, 297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R² = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

- 1) Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas X₁, X₂, dan X₃ secara serempak terhadap variabel terikat (Y).

2) H_a : minimal $1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 secara serempak terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0.05$.

2) Terima H_a (tolak H_0), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0.05$.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) H_0 : $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y .

2) H_a : $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > 0.05$
- 2) H_a diterima (H_0 ditolak) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig > 0.05$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. (Sugiyono, 2016:284)

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu:

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

Dimana:

D = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan berada di Jalan Sei Batang Hari No. 2 Medan. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) selanjutnya disebut perusahaan didirikan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 8 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, dalam rangka restrukturisasi Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di bidang perkebunan.

Pemerintah telah melakukan realokasi pengalihan areal perkebunan dibawah BUMN perkebunan, dimana PT. Perkebunan III, IV, V telah dinyatakan bubar sejak tanggal tersebut digabung kedalam perusahaan baru yaitu PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), walaupun substansinya masih meneruskan usaha sebelumnya, dengan perubahan dalam struktur ekuitas (jumlah laba dan saldo laba) dan penambahan serta pengurangan beberapa aset dan kewajiban. Perusahaan didirikan berdasarkan akta No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dari Harun Kamil, SH. Notaris di Jakarta dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam surat keputusannya No. C2-8331 HT.01,01.Th. 96 tanggal 8 Agustus 1996, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tanggal 8 Oktober 1996, tambahan No. 8674.

Anggaran Dasar perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir dengan akta No. 6 tanggal 12 Agustus 2008 dari Syafril Gani, SH, M.Hum, notaris dikota Medan, mengenai penyesuaian Anggaran Dasar

Perusahaan dengan ketentuan Undang-Undang No. 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas peraturan Pemerintah No. 45 tahun 2005 tentang pendirian, pengurusan, pengawasan dan pembubaran Badan Usaha Milik Negara, akta perubahan ini telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusannya No. AHU 73169.AH.01.02 Tahun 2008 tanggal 14 Oktober 2008.

Pada saat ini PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) memiliki lahan perkebunan yang didukung dengan pabrik pengolahan untuk masing-masing komoditi. Lahan perkebunan persero terbesar di 6 (enam) daerah tingkat II di Provinsi Sumatera Utara yaitu Kabupaten Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, dan Tapanuli Selatan. Sampai dengan tahun 2009, luas lahan yang dikelola mencapai 159.655.87 ha yang terdiri dari tanaman karet seluas 37.788.31 ha, tanaman kelapa sawit seluas 105.026.89 ha dan areal lain-lain seluas 16.840.67 ha, yang didukung oleh 11 Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan total Kpasitas 423.33 ton Tandan buah segar (TBD) / jam, 8 unit Pabrik Pengolahan Karet (ppk) dengan kapasitas 142,41 ton karet kering (KK) / hari.

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) menjadikan minyak dan inti sawit sebagai komoditi utama yang memberikan kontribusi besar bagi pendapatan perusahaan. Produk minyak dan inti sawit yang dihasilkan Perusahaan sudah dikenal di pasar lokal dan internasional dengan pasokan yang tepat waktu kepada pembeli dengan mutu yang dihasilkan Crude Palm Oil (CPO), Palm

Kernel Oil (PKO), Palm Kernel (PK) dan Palm Kernel Meal (PKM). Fasilitas pengolahan kelapa sawit sebagai berikut:

Tabel 4.1. Kapasitas Pengolahan Kelapa Sawit

Pabrik Pengolah Kelapa Sawit (PKS)	Kapasitas (Ton TBS/Jam)
Rambutan	30
Sei Mangkei	75
Sei Silau	60
Aek Nabara Selatan	60
Sisumut	30
Aek Torop	60
Aek Raso	30
Torgamba	60
Sei Baruhur	30
Sei Daun	60
Sei Meranti	60
Hapesong	30
Jumlah Kapasitas	585

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (2019)

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) memasarkan hasil komoditas kelapa sawit dan karet ke pasar lokal dan luar negeri melalui PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPNB) yang berkedudukan di Jakarta.



Gambar 3.1. Logo PT. Perkebunan Nusantara III

Sumber: PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan (2019)

2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 91 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui Frekuensi dari responden yang terdiri dari:

a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
Pria	42	46,2
Wanita	49	53,8
Total	91	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 91 responden, 42 orang responden (46,2%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 49 orang responden (53,8%) adalah wanita. Sehingga mayoritas responden adalah wanita tetapi dengan selisih yang tidak terlalu banyak dengan responden pria.

b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

Usia Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
≤ 20 Tahun	6	6,6
21-25 Tahun	20	22,0
26-30 Tahun	24	26,4
31-35 Tahun	17	18,7
36-40 Tahun	13	14,3
41-45 Tahun	7	7,7
> 45 Tahun	4	4,4
Total	91	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 91 responden, terdapat 6 orang responden (6,6%) di antaranya berusia kurang dari 21 tahun, 20 orang responden (22,0%) di antaranya berusia antara 21-25 tahun, 24 orang responden (26,4%) di antaranya berusia di antara 26-30 tahun, 17 orang responden (18,7%) di antaranya berusia di antara 31-35 tahun, 13 orang responden (13,3%) di antaranya berusia di antara 36-40 tahun, 7 orang responden (7,7%) di antaranya berusia di antara 41-45 tahun, dan sisanya 4 orang responden (4,4%) di antaranya berusia di atas 45 tahun. Sehingga mayoritas responden berusia di antara 26-30 tahun tetapi dengan selisih yang tidak terlalu jauh dengan responden yang berusia 21 – 25 tahun, dan responden yang berusia 31-35 tahun..

c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir Responden		
Karakteristik	Frekuensi	%
SMA/SMK	17	18,7
D3	7	7,7
S1	62	68,1
S2	5	5,5
S3	0	0,0
Total	91	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 91 responden, 17 orang responden (18,7%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 7 orang responden (7,7%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 62 orang responden (68,1%) berpendidikan terakhir S1, 5 orang responden (5,5%) berpendidikan terakhir S2, dan tidak ada responden yang berpendidikan terakhir S3. Sehingga mayoritas dari responden berpendidikan terakhir S1 dengan selisih yang jauh dibandingkan dengan tamatan lainnya.

d. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan		
Karakteristik	Frekuensi	%
Lajang/Gadis	19	20,9
Menikah	68	74,7
Janda/Duda	4	4,4
Total	91	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 91 responden, terdapat 19 orang responden (20,9%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 68 orang responden (74,7%) yang telah menikah, dan sisanya 4 orang responden (4,4%) yang berstatus janda/duda. Sehingga sebagian besar

responden telah menikah dengan selisih yang jauh dengan status pernikahan lajang/gadis atau janda/duda.

e. Masa Bekerja Responden

Frekuensi data dari karakteristik masa bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Frekuensi Karakteristik Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja		
Karakteristik	Frekuensi	%
≤ 1 Tahun	13	14,3
2 - 3 Tahun	22	24,2
4 - 5 Tahun	15	16,5
6 - 7 Tahun	20	22,0
> 7 Tahun	21	23,1
Total	91	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 91 responden, terdapat 13 orang responden (14,3%) telah bekerja selama kurang dari 1 tahun, 22 orang responden (24,2%) telah bekerja selama 2 sampai 3 tahun, 15 orang responden (16,5%) telah bekerja selama 4 sampai 5 tahun, 20 orang responden (22,0%) telah bekerja selama 6 sampai 7 tahun, dan sisanya 21 orang responden (23,1%) telah bekerja selama lebih dari 7 tahun. Sehingga mayoritas responden telah bekerja selama 2 – 3 tahun, tetapi dengan selisih yang tidak terlalu jauh dengan masa bekerja lainnya..

3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap variabel terdiri dari beberapa indikator memiliki beberapa pertanyaan yang dijawab oleh responden. Setiap variabel bebas terdiri dari 8 buah pertanyaan, sedangkan variabel terikat memiliki 10 buah pertanyaan. Setiap pertanyaan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang

dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pertanyaan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.7. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden, berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Disiplin Kerja (X_1)

Indikator dalam pengukuran disiplin kerja terbagi menjadi tiga buah indikator, yaitu:

1) Sikap

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{11} , pertanyaan X_{12} , dan pertanyaan X_{13} .

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X_{11} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{11}

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan sadar akan pentingnya mematuhi segala aturan yang ditetapkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	5	5,5
	Ragu-Ragu	16	17,6
	Setuju	37	40,7
	Sangat Setuju	32	35,2
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,0330	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 32 orang responden (35,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₁. 37 orang responden (40,7%) memberikan jawaban setuju, 16 orang responden (17,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (5,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0330.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₂ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₂

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan bersedia untuk mematuhi segala peraturan perusahaan serta menerima konsekuensi jika tidak mematuhi aturan	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	12	13,2
	Setuju	25	27,5
	Sangat Setuju	48	52,7
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2418	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 48 orang responden (52,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₂. 25 orang responden (27,5%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (13,2%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat

setuju dengan pertanyaan X_{12} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2418.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X_{13} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{13}

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	20	22,0
	Setuju	43	47,3
	Sangat Setuju	23	25,3
Total		91	100,0
Rata-Rata		3,9121	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 23 orang responden (25,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{13} . 43 orang responden (47,3%) memberikan jawaban setuju, 20 orang responden (22,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X_{13} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9121.

2) Tanggungjawab

Terdapat tiga buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X_{14} , pertanyaan X_{15} , dan pertanyaan X_{16} .

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X_{14} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₄

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	1	1,1
	Ragu-Ragu	12	13,2
	Setuju	30	33,0
	Sangat Setuju	46	50,5
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2857	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 46 orang responden (50,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₄. 30 orang responden (33,0%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (13,2%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,1%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2857.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₅ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₅

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan tidak akan melemparkan kesalahan kepada orang lain atas kesalahan hasil pekerjaannya	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	5	5,5
	Ragu-Ragu	14	15,4
	Setuju	30	33,0
	Sangat Setuju	40	44,0
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1099	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 40 orang responden (44,0%) yang memberikan

jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₅. 30 orang responden (33,0%) memberikan jawaban setuju, 14 orang responden (15,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (5,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1099.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₆ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₆

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memahami segala tugas dan tanggungjawabnya diperusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	5	5,5
	Ragu-Ragu	7	7,7
	Setuju	36	39,6
	Sangat Setuju	42	46,2
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2418	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 42 orang responden (46,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₆. 36 orang responden (39,6%) memberikan jawaban setuju, 7 orang responden (7,7%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (5,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2418.

3) Norma

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₁₇ dan X₁₈.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₇ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₇

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan mematuhi segala bentuk norma-norma kesopanan yang ada pada perusahaan	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	5	5,5
	Ragu-Ragu	16	17,6
	Setuju	28	30,8
	Sangat Setuju	42	46,2
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1758	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 42 orang responden (46,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₇. 28 orang responden (30,8%) memberikan jawaban setuju, 16 orang responden (17,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (5,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₁₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1758.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₁₈ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₁₈

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan mematuhi segala norma-norma kerja yang ada dalam perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	12	13,2
	Setuju	38	41,8
	Sangat Setuju	35	38,5
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,0989	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 35 orang responden (38,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₁₈. 38 orang responden (41,8%) memberikan jawaban setuju, 12 orang responden (13,2%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₁₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0989.

b. Kebutuhan *Reward* (X₂)

Indikator dalam pengukuran kebutuhan *reward* terbagi menjadi dua buah indikator, yaitu:

1) Ekstrinsik

Terdapat empat buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₁, pertanyaan X₂₂, pertanyaan X₂₃, dan pertanyaan X₂₄.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₁ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₁

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki gaji yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	1	1,1
	Ragu-Ragu	10	11,0
	Setuju	32	35,2
	Sangat Setuju	46	50,5
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,3077	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 46 orang responden (50,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₁. 32 orang responden (35,2%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (11,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 1 orang responden (1,1%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (2,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3077.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₂ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₂

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki berbagai tunjangan keuangan yang memadai	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	7	7,7
	Ragu-Ragu	18	19,8
	Setuju	38	41,8
	Sangat Setuju	27	29,7
Total		91	100,0
Rata-Rata		3,9121	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 27 orang responden (29,7%) yang memberikan

jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₂. 38 orang responden (41,8%) memberikan jawaban setuju, 18 orang responden (19,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 7 orang responden (7,7%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9121.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₃ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₃

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan jika bekerja dengan baik	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	16	17,6
	Setuju	37	40,7
	Sangat Setuju	33	36,3
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,0659	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 33 orang responden (36,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₃. 37 orang responden (40,7%) memberikan jawaban setuju, 16 orang responden (17,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0659.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₄ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₄

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Perusahaan memberikan berbagai penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang terbaik	Sangat Tidak Setuju	3	3,3
	Tidak Setuju	6	6,6
	Ragu-Ragu	13	14,3
	Setuju	36	39,6
	Sangat Setuju	33	36,3
Total		91	100,0
Rata-Rata		3,9890	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 33 orang responden (36,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₄. 36 orang responden (39,6%) memberikan jawaban setuju, 13 orang responden (14,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 orang responden (6,6%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9890.

2) *Intrinsik*

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₂₅, pertanyaan X₂₆, pertanyaan X₂₇, dan pertanyaan X₂₈.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₅ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₅

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan diberikan kebebasan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya sesuai dengan cara karyawan sendiri	Sangat Tidak Setuju	3	3,3
	Tidak Setuju	3	3,3
	Ragu-Ragu	13	14,3
	Setuju	44	48,4
	Sangat Setuju	28	30,8
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,0000	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 28 orang responden (30,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₅. 44 orang responden (48,4%) memberikan jawaban setuju, 13 orang responden (14,3%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0000.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₆ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₆

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama oleh perusahaan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya agar dapat dipromosikan	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	5	5,5
	Ragu-Ragu	11	12,1
	Setuju	29	31,9
	Sangat Setuju	45	49,5
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2308	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 45 orang responden (49,5%) yang memberikan

jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₆. 29 orang responden (31,9%) memberikan jawaban setuju, 11 orang responden (12,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (5,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2308.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₇ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₇

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan mendapatkan berbagai berbagai program pengembangan diri karyawan dari perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	6	6,6
	Ragu-Ragu	11	12,1
	Setuju	31	34,1
	Sangat Setuju	41	45,1
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1319	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 41 orang responden (45,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₇. 31 orang responden (34,1%) memberikan jawaban setuju, 11 orang responden (12,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 orang responden (6,6%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₂₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1319.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₂₈ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₂₈

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan akan mendapatkan hak otonomi yaitu berbagai perlakuan khusus jika mampu memberikan kinerja yang terbaik	Sangat Tidak Setuju	3	3,3
	Tidak Setuju	9	9,9
	Ragu-Ragu	10	11,0
	Setuju	37	40,7
	Sangat Setuju	32	35,2
Total		91	100,0
Rata-Rata		3,9451	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 32 orang responden (35,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₂₈. 37 orang responden (40,7%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (11,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 9 orang responden (9,9%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 3 orang responden (3,3%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₂₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9451.

c. Semangat Kerja (X₃)

Indikator dalam pengukuran semangat kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu:

1) Presensi

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₁, dan pertanyaan X₃₂.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X_{31} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{31}

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki catatan ketidakhadiran yang sangat rendah	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	3	3,3
	Ragu-Ragu	10	11,0
	Setuju	35	38,5
	Sangat Setuju	42	46,2
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2527	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 42 orang responden (46,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{31} . 35 orang responden (38,5%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (11,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{31} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2527.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X_{32} yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X_{32}

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan selalu hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	2	2,2
	Ragu-Ragu	20	22,0
	Setuju	30	33,0
	Sangat Setuju	37	40,7
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,0769	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 37 orang responden (40,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₂. 30 orang responden (33,0%) memberikan jawaban setuju, 20 orang responden (22,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 2 orang responden (2,2%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0769.

2) Kerjasama

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₃, dan pertanyaan X₃₄.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₃ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₃

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan bersedia membantu rekan kerja yang lain agar pekerjaannya dapat selesai lebih cepat	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	11	12,1
	Setuju	39	42,9
	Sangat Setuju	37	40,7
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1978	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 37 orang responden (40,7%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₃. 39 orang responden (42,9%) memberikan jawaban setuju, 11 orang responden (12,1%)

memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1978.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₄ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₄

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan sering bertukar pikiran dengan memberikan berbagai masukan dan saran agar tujuan perusahaan dapat tercapai	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	10	11,0
	Setuju	39	42,9
	Sangat Setuju	36	39,6
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1319	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 36 orang responden (39,6%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₄. 39 orang responden (42,9%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (11,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1319.

3) Kegairahan Kerja

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₅ dan pertanyaan X₃₆.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₅ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₅

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan merasa sangat senang bisa bekerja di perusahaan ini	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	3	3,3
	Ragu-Ragu	11	12,1
	Setuju	37	40,7
	Sangat Setuju	38	41,8
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1648	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 38 orang responden (41,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₅. 37 orang responden (40,7%) memberikan jawaban setuju, 11 orang responden (12,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1648.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₆ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₆

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki minat yang besar terhadap tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	3	3,3
	Ragu-Ragu	6	6,6
	Setuju	40	44,0
	Sangat Setuju	41	45,1
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2857	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 41 orang responden (45,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₆. 40 orang responden (44,0%) memberikan jawaban setuju, 6 orang responden (6,6%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan X₃₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2857.

4) Hubungan yang Harmonis

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan X₃₇ dan pertanyaan X₃₈.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₇ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₇

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja dan atasan	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	9	9,9
	Setuju	39	42,9
	Sangat Setuju	38	41,8
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1978	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 38 orang responden (41,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₇. 39 orang responden (42,9%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (9,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,41%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan X₃₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1978.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan X₃₈ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan X₃₈

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan selalu menghormati sesama rekan kerja dan atasan	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	0	0,0
	Ragu-Ragu	8	8,8
	Setuju	41	45,1
	Sangat Setuju	41	45,1
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,3297	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 41 orang responden (45,1%) yang memberikan

jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X₃₈. 41 orang responden (45,1%) memberikan jawaban setuju, 8 orang responden (8,8%) memberikan jawaban ragu-ragu, 0 orang responden (0,0%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan X₃₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3297.

d. Prestasi Kerja (Y)

Indikator dalam pengukuran prestasi kerja terbagi menjadi sembilan buah indikator, yaitu:

1) Mutu Pekerjaan

Terdapat dua buah pertanyaan untuk indikator ini, yaitu pertanyaan Y₁, dan pertanyaan Y₂.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₁ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₁

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	9	9,9
	Setuju	38	41,8
	Sangat Setuju	38	41,8
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1648	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 38 orang responden (41,8%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁. 38 orang responden

(41,8%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (9,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dan sangat setuju dengan pertanyaan Y₁ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1648.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₂ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₂

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Atasan tidak pernah kecewa dengan hasil kerja yang karyawan berikan	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	3	3,3
	Ragu-Ragu	9	9,9
	Setuju	25	27,5
	Sangat Setuju	52	57,1
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,3407	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 52 orang responden (57,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₂. 25 orang responden (27,5%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (9,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₂ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3407.

2) Kejujuran

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₃.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₃ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₃

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan selalu bertindak jujur dalam bekerja, baik dalam hal menggunakan sarana dan prasarana, proses bekerja, hingga menggunakan waktu kerja	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	5	5,5
	Ragu-Ragu	19	20,9
	Setuju	41	45,1
	Sangat Setuju	25	27,5
Total		91	100,0
Rata-Rata		3,9231	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 25 orang responden (27,5%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₃. 41 orang responden (45,1%) memberikan jawaban setuju, 19 orang responden (20,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 5 orang responden (5,5%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₃ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9231.

3) Inisiatif

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₄.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₄ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.35. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₄

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki berbagai inisiatif dalam bekerja untuk menyelesaikan atau mempercepat tugas pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	10	11,0
	Setuju	32	35,2
	Sangat Setuju	44	48,4
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2527	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 44 orang responden (48,4%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₄. 32 orang responden (35,2%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (11,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₄ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2527.

4) Kehadiran

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₅.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₅ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₅

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	6	6,6
	Ragu-Ragu	14	15,4
	Setuju	28	30,8
	Sangat Setuju	41	45,1
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,0989	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 41 orang responden (45,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₅. 28 orang responden (30,8%) memberikan jawaban setuju, 14 orang responden (15,4%) memberikan jawaban ragu-ragu, 6 orang responden (6,6%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₅ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0989.

5) Sikap

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₆.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₆ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₆

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan selalu menyelesaikan tugas pekerjaan tanpa keluhan	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	9	9,9
	Setuju	38	41,8
	Sangat Setuju	39	42,9
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2088	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 39 orang responden (42,9%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₆. 38 orang responden (41,8%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (9,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan

jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₆ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2088.

6) Kerjasama

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₇.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₇ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₇

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	3	3,3
	Ragu-Ragu	9	9,9
	Setuju	28	30,8
	Sangat Setuju	51	56,0
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,3956	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 51 orang responden (56,0%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₇. 28 orang responden (30,8%) memberikan jawaban setuju, 9 orang responden (9,9%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₇ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,3956.

7) Pengetahuan

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₈.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₈ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₈

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan memiliki pengetahuan yang baik terhadap bidang pekerjaan yang dilakukan	Sangat Tidak Setuju	0	0,0
	Tidak Setuju	3	3,3
	Ragu-Ragu	15	16,5
	Setuju	42	46,2
	Sangat Setuju	31	34,1
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,1099	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 31 orang responden (34,1%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₈. 42 orang responden (46,2%) memberikan jawaban setuju, 15 orang responden (16,5%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan tidak seorangpun responden (0,0%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden setuju dengan pertanyaan Y₈ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1099.

8) Tanggung-Jawab

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₉.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₉ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.40. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₉

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan selalu bersedia bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang diberikan kepada atasan	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
	Tidak Setuju	3	3,3
	Ragu-Ragu	11	12,1
	Setuju	34	37,4
	Sangat Setuju	42	46,2
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2418	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 42 orang responden (46,2%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₉. 34 orang responden (37,4%) memberikan jawaban setuju, 11 orang responden (12,1%) memberikan jawaban ragu-ragu, 3 orang responden (3,3%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 1 orang responden (1,1%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₉ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2418.

9) Pemanfaatan Waktu Kerja

Terdapat sebuah pertanyaan untuk indikator ini yaitu pertanyaan Y₁₀.

Frekuensi jawaban responden terhadap pertanyaan Y₁₀ yang diberikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.41. Frekuensi Jawaban untuk Pertanyaan Y₁₀

Pertanyaan	Jawaban	Frek.	%
Karyawan tidak mau menggunakan waktu kerja untuk mengerjakan pekerjaan pribadi karyawan	Sangat Tidak Setuju	2	2,2
	Tidak Setuju	4	4,4
	Ragu-Ragu	10	11,0
	Setuju	32	35,2
	Sangat Setuju	43	47,3
Total		91	100,0
Rata-Rata		4,2088	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengolahan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 91 orang responden, terdapat 43 orang responden (47,3%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan Y₁₀. 32 orang responden (35,2%) memberikan jawaban setuju, 10 orang responden (11,0%) memberikan jawaban ragu-ragu, 4 orang responden (4,4%) memberikan jawaban tidak setuju, dan sisanya 2 orang responden (2,2%) yang memberikan jawaban sangat tidak setuju. Sehingga sebagian besar responden sangat setuju dengan pertanyaan Y₁₀ dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2088.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

a. Uji 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 diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. (Rusiadi, 2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana :

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

Tetapi, banyak peneliti yang memilih membandingkan nilai korelasi atau r_{hitung} dengan r_{kritis} jika r_{kritis} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini bertujuan agar setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai dari r_{kritis} adalah sebesar 0,3. Oleh karena itu, jika r_{tabel} lebih kecil dari 0,3, maka r_{hitung} yang akan digunakan untuk dibandingkan dengan r_{kritis} . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut: (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

1. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} > r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
2. Bila $r_{tabel} < r_{kritis}$ dan $r_{hitung} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

r_{tabel} dapat dicari menggunakan tabel r. dimana dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 91 buah sampel, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh

melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*).

Rumus untuk mencari nilai df adalah:

$$df = n - k$$

dimana n = jumlah sampel data dan k = jumlah variabel. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 91 buah, sehingga $n = 91$. Penelitian ini menggunakan 4 buah variabel bebas (1 variabel terikat, dan 3 variabel bebas) sehingga $k = 4$. Oleh karena itu:

$$df = n - k = 91 - 4 = 93$$

Dengan nilai df sebesar 93, maka akan didapatkan nilai r_{tabel} dengan melihat tabel r dengan signifikansi dua arah sebesar 0,2017.

Mengingat $0,2017 < 0,3$ atau $r_{tabel} < r_{kritis}$. Maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} yaitu sebesar 0,3.

r_{hitung} dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS yang ada pada lampiran. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{kritis} untuk menentukan validitas atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. Hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan dari Kuesioner

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X ₁₁	0,628	0,3	Valid
2	X ₁₂	0,629	0,3	Valid
3	X ₁₃	0,594	0,3	Valid
4	X ₁₄	0,663	0,3	Valid
5	X ₁₅	0,656	0,3	Valid
6	X ₁₆	0,615	0,3	Valid
7	X ₁₇	0,588	0,3	Valid
8	X ₁₈	0,750	0,3	Valid
9	X ₂₁	0,733	0,3	Valid
10	X ₂₂	0,380	0,3	Valid
11	X ₂₃	0,626	0,3	Valid
12	X ₂₄	0,777	0,3	Valid
13	X ₂₅	0,563	0,3	Valid

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
14	X ₂₆	0,785	0,3	Valid
15	X ₂₇	0,688	0,3	Valid
16	X ₂₈	0,597	0,3	Valid
17	X ₃₁	0,705	0,3	Valid
18	X ₃₂	0,561	0,3	Valid
19	X ₃₃	0,653	0,3	Valid
20	X ₃₄	0,871	0,3	Valid
21	X ₃₅	0,844	0,3	Valid
22	X ₃₆	0,490	0,3	Valid
23	X ₃₇	0,710	0,3	Valid
24	X ₃₈	0,738	0,3	Valid
25	Y ₁	0,725	0,3	Valid
26	Y ₂	0,609	0,3	Valid
27	Y ₃	0,618	0,3	Valid
28	Y ₄	0,796	0,3	Valid
29	Y ₅	0,623	0,3	Valid
30	Y ₆	0,766	0,3	Valid
31	Y ₇	0,457	0,3	Valid
32	Y ₈	0,501	0,3	Valid
33	Y ₉	0,806	0,3	Valid
34	Y ₁₀	0,840	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

ata stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:91)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. (Sujarweni, 2016: 239)

Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43. Hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan dari Kuesioner

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X ₁₁	0,965	0,7	Reliabel
2	X ₁₂	0,965	0,7	Reliabel
3	X ₁₃	0,965	0,7	Reliabel
4	X ₁₄	0,965	0,7	Reliabel
5	X ₁₅	0,965	0,7	Reliabel
6	X ₁₆	0,965	0,7	Reliabel
7	X ₁₇	0,965	0,7	Reliabel
8	X ₁₈	0,964	0,7	Reliabel
9	X ₂₁	0,965	0,7	Reliabel
10	X ₂₂	0,967	0,7	Reliabel
11	X ₂₃	0,965	0,7	Reliabel
12	X ₂₄	0,964	0,7	Reliabel
13	X ₂₅	0,966	0,7	Reliabel

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
14	X ₂₆	0,964	0,7	Reliabel
15	X ₂₇	0,965	0,7	Reliabel
16	X ₂₈	0,965	0,7	Reliabel
17	X ₃₁	0,965	0,7	Reliabel
18	X ₃₂	0,966	0,7	Reliabel
19	X ₃₃	0,965	0,7	Reliabel
20	X ₃₄	0,964	0,7	Reliabel
21	X ₃₅	0,964	0,7	Reliabel
22	X ₃₆	0,966	0,7	Reliabel
23	X ₃₇	0,965	0,7	Reliabel
24	X ₃₈	0,965	0,7	Reliabel
25	Y ₁	0,965	0,7	Reliabel
26	Y ₂	0,965	0,7	Reliabel
27	Y ₃	0,965	0,7	Reliabel
28	Y ₄	0,964	0,7	Reliabel
29	Y ₅	0,965	0,7	Reliabel
30	Y ₆	0,964	0,7	Reliabel
31	Y ₇	0,966	0,7	Reliabel
32	Y ₈	0,966	0,7	Reliabel
33	Y ₉	0,964	0,7	Reliabel
34	Y ₁₀	0,964	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Setiap item pertanyaan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama, sehingga reliabilitas dari seluruh butir pertanyaan pada kuesioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang disajikan dalam tabel hasil pengujian reliabilitas dengan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas Secara Bersama-Sama

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,966	34

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari 34 butir pertanyaan yang ada adalah sebesar 0,966. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner yang terdiri dari 34 item pertanyaan dari 4 buah variabel dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

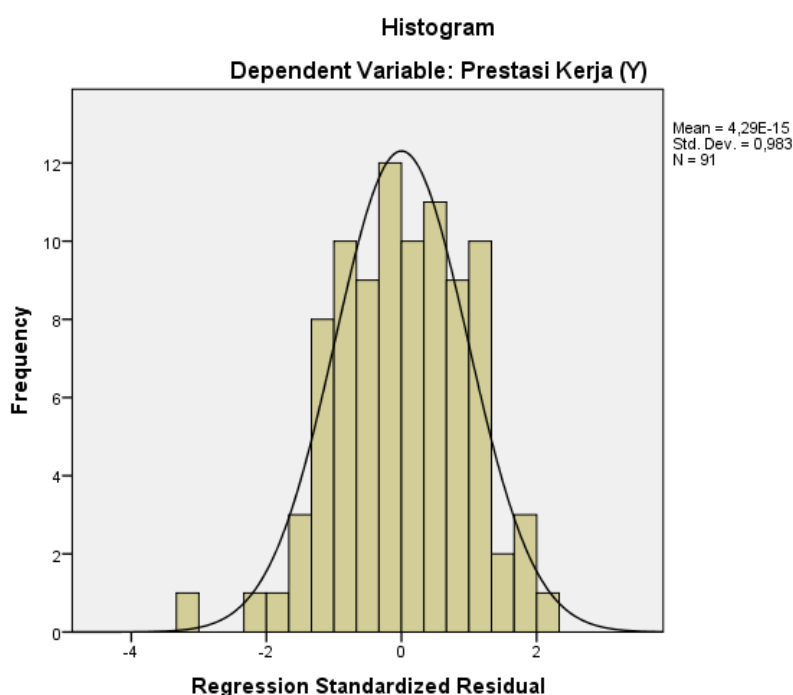
a. Uji Normalitas Data

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. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti disribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



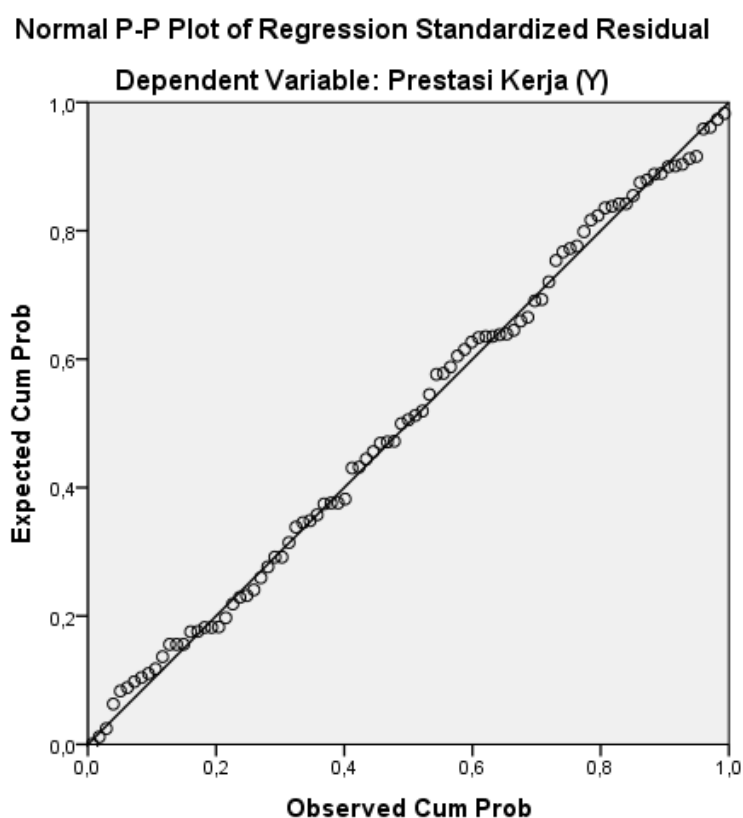
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung ditengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol

dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 91 buah untuk variabel terikat Prestasi kerja (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data telah terdistribusi secara normal, maka dapat digunakan pengujian lanjutan dengan uji Kolmogorov-Smirnov dalam analisis statistik.

2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Ghazali, 2015:98).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		91
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,90032476
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,041
	<i>Positive</i>	0,037
	<i>Negative</i>	-0,041
<i>Test Statistic</i>		0,041
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah terdistribusi secara normal karena nilai disignifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. (Rusiadi, 2016:154)

Uji Multikolinieritas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.46. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Disiplin Kerja (X_1)	0,262	3,814
	Kebutuhan Reward (X_2)	0,256	3,906
	Semangat Kerja (X_3)	0,210	4,757

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Pada tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolinearitas di mana variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,262 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai

VIF sebesar 3,814 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Kebutuhan *Reward* (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,256 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Kebutuhan *reward* (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 3,906 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kebutuhan *Reward* (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

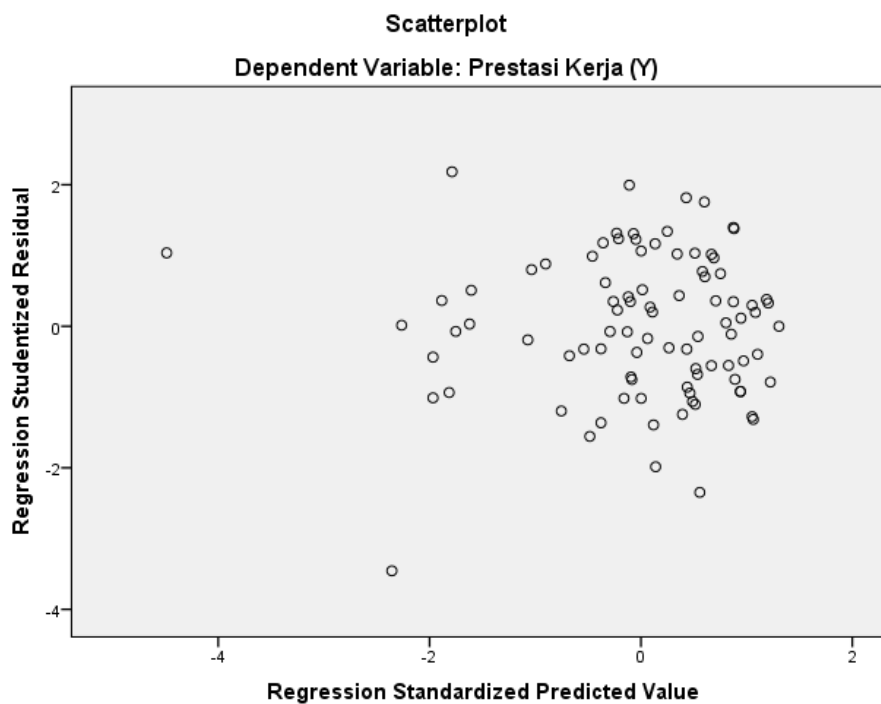
Variabel Semangat Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,210 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 4,757 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan uji multokolinearitas untuk setiap variabel bebas yang digunakan, maka diketahui bahwa setiap variabel bebas yang digunakan yaitu: Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas 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 atau homokedastisitas. (Rusiadi, 2016:157).

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 91 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar garis 0
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.47. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
<i>Model</i>		<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	(Constant)	2,875	0,005
	Disiplin Kerja (X ₁)	-0,911	0,365
	Kebutuhan <i>Reward</i> (X ₂)	0,565	0,573
	Semangat Kerja (X ₃)	-0,141	0,888
a. <i>Dependent Variable: ABS_RESIDU</i>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,365, di mana nilai tersebut lebih besar dari

0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Kebutuhan *Reward* (X_2) sebesar 0,573, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kebutuhan *Reward* (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Nilai signifikansi dari variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,888, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Semangat Kerja (X_3) tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

Sehingga berdasarkan uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.48. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,547	1,360	
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,500	0,075	0,410
	Kebutuhan <i>Reward</i> (X ₂)	0,374	0,072	0,322
	Semangat Kerja (X ₃)	0,346	0,084	0,282

a. *Dependent Variable*: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,547 + 0,500X_1 + 0,374X_2 + 0,346X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Disiplin Kerja (X₁), Kebutuhan *Reward* (X₂), dan Semangat Kerja (X₃), maka Prestasi Kerja (Y) telah ada yaitu sebesar 1,547.
- 2) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,500 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. sehingga semakin meningkat disiplin kerja maka prestasi kerja semakin meningkat pula, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka prestasi kerja juga akan menurun
- 3) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kebutuhan *Reward* (X₂) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,374

satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan *reward* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. sehingga peningkatan kebutuhan *reward* yang terjadi meningkatkan prestasi kerja, sebaliknya penurunan kebutuhan *reward* yang terjadi menurunkan prestasi kerja.

- 4) Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Semangat kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,346 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. sehingga semakin baik semangat kerja dari karyawan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut, sebaliknya semangat kerja yang menurun dari karyawan akan menurunkan prestasi kerja karyawan tersebut.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) adalah variabel Disiplin kerja (X_1) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,500, lalu diikuti oleh variabel Kebutuhan *Reward* (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,374, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah Semangat Kerja (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,346.

7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Serempak) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara serempak, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

a. Uji Serempak (Uji F)

Uji F (uji Serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara Serempak atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) secara serempak terhadap Prestasi Kerja (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) secara serempak terhadap Prestasi Kerja (Y).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di berikut:

Tabel 4.49. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3425,714	3	1141,905	305,669	0,000^b
	Residual	325,011	87	3,736		
	Total	3750,725	90			
a. <i>Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁), Kebutuhan Reward (X₂), Semangat Kerja (X₃)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima H_a dan tolak H_o .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka terlebih dahulu dicari nilai F_{tabel} . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 87. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =FINV(0,05;3;87) akan menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 2,709.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 305,669. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,709. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan Reward (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja (Y).

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan tolak H_a .
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_a diterima dan Tolak H_0 .

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,138	0,258
	Disiplin Kerja (X ₁)	6,659	0,000
	Kebutuhan Reward (X ₂)	5,164	0,000
	Semangat Kerja (X ₃)	4,104	0,000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 93. Dengan

mengetikkan $=\text{tinv}(0,05;87)$ pada Ms. Excel maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,988.

Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat sebagai berikut:

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin kerja (X_1) sebesar 6,659, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara parsial.

2) Pengaruh Kebutuhan *Reward* (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kebutuhan *Reward* (X_2) sebesar 5,164, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 maka diketahui bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Kebutuhan *Reward* (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan dari Kebutuhan *Reward* (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara parsial.

3) Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 4,104, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Nilai signifikan t dari variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima H_a dan tolak H_o .

Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) secara parsial.

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.51. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,956 ^a	0,913	0,910	1,93281
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Semangat Kerja (X_3), Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan <i>Reward</i> (X_2)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Prestasi Kerja (Y)				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS (2019)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,910 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 91% prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja. Sedangkan sisanya sebesar 9% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya kemampuan, pelatihan, pengembangan karir, gaji, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,956. Nilai R menunjukkan hubungan antara Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat tabel di bawah ini:

Tabel 4.52. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : (Sugiyono, 2016: 287)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hipotesis H₁

Hipotesis H₁ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) memiliki nilai regresi sebesar 0,500 yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga semakin baik disiplin kerja karyawan maka prestasi kerja karyawan tersebut akan semakin baik pula, begitu juga sebaliknya semakin buruk disiplin kerja karyawan maka semakin buruk prestasi kerja yang dihasilkan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin kerja (X₁) sebesar 6,659, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H₀ (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Oleh karena itu hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu tingginya angka ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dalam bekerja sehingga tingkat absensi yang tinggi, sehingga bagaimana pengaruh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan telah terjawab.

2. Hipotesis H_2

Hipotesis H_2 yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Kebutuhan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Kebutuhan *Reward* (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,374 yang mengindikasikan bahwa kebutuhan *reward* berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja. Sehingga semakin baik *reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan semakin

meningkat, sebaliknya semakin menurun *reward* yang diberikan perusahaan, maka semakin menurun prestasi kerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kebutuhan *reward* (X_2) sebesar 5,164, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Kebutuhan *Reward* (X_2) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kebutuhan *Reward* (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa kebutuhan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Oleh karena itu hipotesis H_2 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_0).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh kebutuhan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan. telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu Berbagai kebijakan *reward* yang diberikan oleh karyawan ternyata tidak terlalu banyak membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga bagaimana pengaruh dari kebutuhan *reward* terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Hipotesis H₃ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Semangat Kerja (X₃) memiliki nilai regresi sebesar 0,346 yang mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sehingga peningkatan semangat kerja pada diri karyawan akan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan tersebut, sebaliknya menurunnya prestasi kerja karyawan akan menurunkan prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Semangat kerja (X₃) sebesar 4,104, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,988 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikan t dari variabel Semangat Kerja (X₃) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak Ho (terima Ha). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Semangat Kerja (X₃) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Oleh karena itu hipotesis H₃ yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima Ha dan tolak Ho).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu adanya sikap bermalasan yang dilakukan beberapa pegawai saat bekerja, sehingga bagaimana pengaruh dari semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Kebutuhan *Reward* (X_2), dan Semangat kerja (X_3) masing-masing memiliki nilai regresi positif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (serempak) disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja .

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh sebesar 305,669. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang sebesar 2,709. Nilai signifikan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Maka tolak H_0 (terima H_a). Sehingga

disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara serempak terhadap prestasi kerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja secara serempak berpengaruh positif yang signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Maka Hipotesis H₄ dapat diterima dan terbukti benar (terima H_a dan tolak H_o).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kebutuhan reward, dan semangat kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 4, yaitu adanya anggapan bahwa karyawan hanya perlu hadir bekerja untuk memenuhi kewajibannya tanpa peduli akan prestasi kerja mereka, sehingga bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, kebutuhan reward, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan besar nilai regresi sebesar 0,500 dan besar t_{hitung} sebesar 6,659 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
2. Kebutuhan *reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan besar nilai regresi sebesar 0,374 dan besar t_{hitung} sebesar 5,164 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan besar nilai regresi sebesar 0,346 dan besar t_{hitung} sebesar 4,104 dengan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Disiplin kerja, kebutuhan *reward*, dan semangat kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Medan dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 305,669.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan berbagai hukuman untuk mengendalikan disiplin kerja karyawan, seperti hukuman untuk karyawan yang datang terlambat, pemotongan insentif jika karyawan tidak datang bekerja, dan penangguhan promosi jabatan jika tugas yang diberikan diselesaikan lewat dari *deadline* yang ditetapkan, mutasi, hingga pemberhentian sebagai pegawai.
2. Disarankan bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan untuk meningkatkan *reward* karyawan. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan insentif berdasarkan prestasi kerja karyawan dengan melihat kehadiran, dan penyelesaian tugas yang dilakukan. Sehingga dengan adanya tambahan *reward* yang ditawarkan perusahaan maka karyawan berusaha menunjukkan prestasi kerja terbaik mereka.
3. Disarankan bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Solusi yang dapat dilakukan dengan mengadakan acara *gathering* karyawan atau wisata karyawan untuk menghilangkan kejenuhan dan mempererat hubungan yang harmonis dan kerjasama yang baik antar karyawan dengan perusahaan sehingga menambah semangat kerja dari karyawan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Sehingga disarankan bagi PT. Perkebunan Nusantara III Medan dalam upaya mempercepat peningkatan prestasi kerja karyawan, maka terlebih dahulu untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan yang saat ini sedang menurun. Peningkatan disiplin kerja akan memberikan peningkatan yang lebih cepat terhadap prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Alma, Buchari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Kelima belas. Jakarta; Rineka Cipta.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).

- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, (2016). *Perilaku Manajemen Dan Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta; Erlangga.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan Jhon H Jakson. (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : PT. Salemba Empat
- Manullang. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot. Pakpahan, Manuntun. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Nawawi, Hodari. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Jilid 1, Cetakan keempat*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nelly, A.D. (2015). *The Performance Prisme. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. UK: Prentice Hall
- Nitisemito, Alex S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Rusiadi., Nur Subiantoro., Rahmat Hidayat. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohardiwiryo, B. Siswanto. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta

- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Siagian, Sondang. (2014). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, Jhon. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta; BPFE
- Situmorang, Syafrizal Helmi. (2012). *Analisis Data Penelitian: Menggunakan Program SPSS*. Medan: UMSU
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Tohardi, Ahmad. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Perspective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257).
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.