



**ANALISIS PENGARUH LOYALITAS KERJA, SEMANGAT  
KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PT. BANK RAKYAT INDONESIA  
(PERSERO), TBK KANTOR CABANG MEDAN  
THAMRIN UNIT HALAT**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**RIRIS SETIANI SARAGI**  
NPM 1725310553

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI  
MEDAN  
2019**

## ABSTRAK

---

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk adalah merupakan Bank milik pemerintah yang memiliki visi menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah dan mengemban misi memberikan pelayanan prima kepada nasabah. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 32 responden, Dari hasil uji F atau secara serempak/simultan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 329.479 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 329.479 > F_{tabel} 2.95$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Uji Parsial (Uji-t) penelitian menunjukkan bahwa Variabel Loyalitas Kerja nilai  $t_{hitung} -0.475 < t_{tabel} 1.701$  dengan signifikan  $0,693 < 0,05$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh baik secara positif dan signifikan dari variabel loyalitas kerja Terhadap Prestasi Kerja. Variabel Semangat Kerja nilai  $t_{hitung} 5.447 > t_{tabel} 1.701$  dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Dan Variabel Disiplin Kerja nilai  $t_{hitung} 3.217 > t_{tabel} 1.701$  dengan signifikan  $0,003 > 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan Uji Determinasi besarnya *adjusted R square* sebesar 0.970 hal ini berarti 9.70% variasi Prestasi Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 9.70\% = .030\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif dan lingkungan kerja mengingat kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja juga.

***Kata Kunci : Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja***

## ABSTRACT

---

*PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK is a government-owned bank whose vision is to become a leading commercial bank that always prioritizes customer satisfaction and carries the mission of providing excellent service to customers. The problems underlying this research are simultaneous work loyalty, morale and work discipline. on the work performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Medan Thamrin Unit Halat Branch Office. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many as 32 respondents, From the results of the F test or simultaneously / simultaneously the Fcount value was 329,479 with a significant level of 0.00. Because Fcount 329,479 > Ftable 2.95 and significant probability is much smaller than 0.05 which is 0.00 < 0.05, then the regression model can be said that Work Loyalty, Work Spirit and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Job Performance. Partial Test (t-Test) research shows that the Working Loyalty variable value  $t = -0.475 < t_{table} 1.701$  with a significant  $0.693 < 0.05$ , meaning that partially there is no positive and significant influence of the work loyalty variable on Job Performance. Working Spirit variable thitung value  $5.447 > t_{table} 1.701$  with significant  $0.000 > 0.050$ , meaning that partially there is a positive and significant effect of the variable work morale on work performance. And the Work Discipline Variable value of t count  $3.217 > t_{table} 1.701$  with significant  $0.003 > 0.050$ , meaning that partially there is a positive and significant influence of the Work Discipline on Work Performance. While the Determination Test of the adjusted R square amounted to 0.970, this means that 9.70% variation in Job Performance can be explained by the independent variables Work Loyalty, Work Spirit and Work Discipline while the rest ( $100\% - 9.70\% = .903\%$ ) can be explained by independent variables others such as incentives and work environment, considering that both variables can affect work performance as well.*

**Keywords: Work Loyalty, Work Spirit, Work Discipline and Work Achievement**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN</b> .....	iii
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	13
1. Loyalitas Kerja .....	13
a. Pengertian Loyalitas Kerja .....	13
b. Ciri-ciri Loyalitas .....	15
c. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan .....	18
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas karyawan .....	19
e. Indikator Loyalitas Kerja .....	20
2. Semangat Kerja .....	21
a. Pengertian Semangat Kerja .....	21
b. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja .....	22
c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja .....	23
d. Indikator Semangat Kerja .....	24

3. Disiplin Kerja.....	25
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	25
b. Jenis-Jenis Disiplin.....	26
c. Indikator Kedisiplinan.....	27
4. Prestasi Kerja.....	29
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	29
b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja.....	30
c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	31
d. Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya.....	34
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis.....	37

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data.....	40
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Validitas.....	44
2. Uji Reliabilitas.....	44
3. Uji Asumsi Klasik.....	45
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	46
5. Pengujian Hipotesis.....	46

### **BAB VI. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	49
1. Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat Medan.....	49
2. Visi dan Misi.....	50
3. Struktur Organisasi.....	50

4. Penyajian Data .....	55
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	72
6. Teknik Analisis Data.....	74
7. Analisis dan Evaluasi .....	78
8. Pengujian Hipotesis.....	79
a) Uji Pengaruh Serempak (simultant).....	79
b) Uji parsial (Uji - t) .....	81
c) Uji Koefisien determinan (R <sup>2</sup> ).....	83
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	84
1. Pengaruh Loyalitas Kerja Jabatan Terhadap Prestasi Kerja .	84
2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja .....	85
3. Pengaruh Disiplin Karir Terhadap Prestasi Kerja .....	86

## **BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	87
B. Saran.....	88

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019 .....	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert .....	43
Tabel 4.1 Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	56
Tabel 4.2 Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	56
Tabel 4.3 Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	57
Tabel 4.4 Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	57
Tabel 4.5 Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	58
Tabel 4.6 Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	58
Tabel 4.7 Hasil jawaban responden tentang X1.7.....	59
Tabel 4.8 Hasil jawaban responden tentang X1.8.....	59
Tabel 4.9 Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	60
Tabel 4.10 Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	60
Tabel 4.11 Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	61
Tabel 4.12 Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	61
Tabel 4.13 Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	62
Tabel 4.14 Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	62
Tabel 4.15 Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	63
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X2.8.....	63
Tabel 4.17 Hasil jawaban responden tentang X3.1.....	64
Tabel 4.18 Hasil jawaban responden tentang X3.2.....	64
Tabel 4.19 Hasil jawaban responden tentang X3.3.....	65
Tabel 4.20 Hasil jawaban responden tentang X3.4.....	65
Tabel 4.21 Hasil jawaban responden tentang X3.5.....	66
Tabel 4.22 Hasil jawaban responden tentang X3.6.....	66
Tabel 4.23 Hasil jawaban responden tentang X3.7.....	67
Tabel 4.24 Hasil jawaban responden tentang X3.8.....	67
Tabel 4.25 Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	68

Tabel 4.26	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	69
Tabel 4.27	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	69
Tabel 4.28	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	70
Tabel 4.29	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	70
Tabel 4.30	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	71
Tabel 4.31	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	71
Tabel 4.32	Hasil jawaban responden tentang Y.8.....	72
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas .....	73
Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.35	Hasil Uji Multikolinieritas .....	77
Tabel 4.36	Descriptive Statistics.....	79
Tabel 4.37	Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.38	Hasil Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.39	Hasil Uji-t.. .....	82
Tabel 4.40	Hasil Uji Determinasi.. .....	84

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	75
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....	76
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	78

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan YME, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi “Analisis Pengaruh Loyalitas Kerja, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.”

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

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 Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Febrilian Lestario. S.T., M.Si. selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.

7. Pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
8. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini.

Semoga Tuhan memberkati kepada kita semua. Amin

Medan, Mei 2019  
Penulis

(Riris Setiani Saragi)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian.**

Manajemen mengandung pengertian sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya yang tersedia terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur utama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelayan operasional tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai. Oleh karena itu, maka pemahaman dan pengembangan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan menjadi sangatlah penting.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada faktor produksi ini dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang pegawai lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi juga memandang sebagai mitra dalam berusaha. Untuk mendorong semangat kerja pegawai perlu adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Sedangkan pihak perusahaan memberikan kesejahteraan untuk mempertahankan pegawai yang berprestasi.

Setiap perusahaan menginginkan pegawainya memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Tetapi untuk meningkatkan loyalitas tidaklah mudah.

Loyalitas merupakan sikap mental yang ditunjukkan pada perusahaan. Loyalitas timbul dari diri pegawai itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara pegawai dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari sumber penghidupan dan pemenuhan kebutuhan sosial lainnya, disisi lain perusahaan juga mempunyai kepentingan pada pegawai, khususnya pegawai yang berprestasi dan memiliki kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan, karena dengan adanya pegawai itulah perusahaan akan dapat melakukan berbagai aktivitas dalam rangka mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Disinilah letak pentingnya manajemen personalia dalam mengelola pegawai dengan baik melalui berbagai kebijaksanaan yang salah satunya adalah pelaksanaan pemberian program kesejahteraan pegawai, sehingga dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Dengan memperhatikan kebutuhan fisik seperti kesehatan, perumahan, kendaraan, tunjangan-tunjangan dan lainnya, diharapkan pegawai akan loyal terhadap perusahaan sehingga pegawai tersebut akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan.

Salah satu cara untuk mendapatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Tingkat kompensasi yang memadai merupakan harapan setiap pegawai. Oleh karena itu, tingkat kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan yang diberikan oleh organisasi lain dengan pekerjaan yang sama, sering kali menimbulkan keresahan. Keresahan ini bisa berujung pada tindakan unjuk rasa dan pemogokan, seperti yang banyak kita saksikan dan dengar akhir-akhir ini.

Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja antara lain gaji yang diterima pegawai, perhatian pada kebutuhan rohani dan harga diri oleh tempat kerjanya, situasi dan kondisi lingkungan kerja, adanya kesempatan untuk maju, keamanan kerja yang baik, keadaan sosial dalam tempat kerja, insentif yang diterima terarah tujuannya, pemberian insentif bagi pekerja yang menyenangkan.

Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi pegawai memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai mau bekerja sama dan

saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Peningkatan semangat kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karena dengan semangat kerja yang tinggi akan dapat menumbuhkan nilai-nilai kemanusiaan serta harkat para pegawai. Upaya peningkatan semangat kerja bagi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena pimpinan dituntut untuk mampu terlibat secara langsung dengan bawahannya. Mereka harus terus berupaya mendorong peningkatan semangat kerja dan mengetahui berbagai indikasi dari turunnya semangat kerja para bawahannya.

Faktor penilaian prestasi kerja dan loyalitas para pegawai sangat mempengaruhi terhadap kesempatan para pegawai tersebut untuk mendapatkan promosi jabatan dari seorang manager atau atasannya, sebagaimana telah dipaparkan oleh Ivancevich (2010:125) menyatakan bahwa “Tujuan penilaian prestasi kerja dapat mempengaruhi usaha untuk pengembangan, motivasi, loyalitas di dalam bekerja, perencanaan sumber daya manusia dan promosi jabatan, komunikasi, dan pengaduan secara legal dan riset manajemen sumber daya manusia.

Hasibuan (2013:147) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah salah satu kerja yang di capai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu”. Sementara itu menurut Mangkuprawira (2014:95) mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai “Proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang”. Dengan adanya prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui kemampuan pegawai mengerjakan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian perusahaan dapat menentukan imbalan serta balas jasa yang layak bagi para pegawai.

Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Kegiatan penilaian ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberi umpan balik kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal tersebut akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan yang tidak mentaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai karena melanggar peraturan disiplin.

Menurut Rivai (2016:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Adapun Sutrisno (2010:94) menjelaskan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit

kerja lain, peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Pencapaian tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi perusahaan. Langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Disiplin kerja yang baik tercermin dari, tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggungjawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-sebaiknya. (Sutrisno, 2010:86).

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk adalah merupakan Bank milik pemerintah yang memiliki visi menjadi Bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah dan mengemban misi memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dengan melakukan praktek tata kelola yang baik, melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak –pihak yang berkepentingan.

Objek penelitian yang penulis lakukan adalah pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat, berdasarkan hasil wawancara penulis dengan beberapa pihak yang berkompeten, penulis menemukan beberapa masalah yang dapat dijadikan bahan penelitian, yaitu adanya penurunan prestasi kerja pegawai di Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat d sebabkan antara lain masih kurangnya loyalitas pegawai seperti tidak

adanya semangat kerja, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, yang dapat menyebabkan prestasi kerja menurun. Semangat kerja pegawai juga rendah Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan kurang sepenuh hati sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat. Dan yang lebih sering lagi adalah mengenai disiplin kerja pegawai yang rendah dengan jumlah absensi pegawai yang banyak melanggar ketentuan yang telah ditetapkan, Berikut adalah data berupa tabel rekapitulasi absensi dan keterlambatan pegawai Bank Rakyat Indonesia Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Bank Rakyat Indonesia. Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat Bulan Nov 2016 – Mar 2017

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Selama 1 bulan ( Hari )</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan Selama 1 Bulan ( Hari )</b>	<b>Jumlah Kehadiran Seluruh Karyawan Selama 1 bulan ( Hari )</b>	<b>Jumlah Ketidakhadiran Seluruh Karyawan Selama 1 Bulan ( Hari )</b>	<b>Jumlah Keterlambatan karyawan selama 1 Bulan ( kali )</b>
<b>Nov 2016</b>	<b>20</b>	<b>1840</b>	<b>1471</b>	<b>369</b>	<b>58</b>
<b>Des 2016</b>	<b>20</b>	<b>1840</b>	<b>1636</b>	<b>204</b>	<b>73</b>
<b>Jan 2017</b>	<b>20</b>	<b>1840</b>	<b>1325</b>	<b>515</b>	<b>65</b>
<b>Feb 2017</b>	<b>20</b>	<b>1840</b>	<b>1440</b>	<b>400</b>	<b>58</b>
<b>Mar 2017</b>	<b>20</b>	<b>1840</b>	<b>1581</b>	<b>259</b>	<b>66</b>

Sumber : Kantor BRI Cabang Medan Thamrin Unit Halat, 2018

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dengan ketidakhadiran yang dilakukan pegawai tanpa izin pimpinan, maka disinilah pentingnya kedisiplinan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian ringkas tersebut penulis sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul : “*Analisis Pengaruh Loyalitas Kerja, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat*”.

## **B. Rumusan dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

- a. Loyalitas kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat masih kurang disebabkan rendahnya pemberian program kesejahteraan.
- b. Semangat kerja pegawai masih rendah sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan cepat.
- c. Disiplin kerja pegawai yang rendah dengan jumlah absensi pegawai yang banyak melanggar ketentuan yang telah ditetapkan.

### **2. Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi kerancuan ataupun kesimpangsiuran dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Ruang lingkup penelitian dimaksudkan sebagai penegasan mengenai batasan-batasan objek yang menyangkut pada Variabel Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah loyalitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.
2. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.
4. Apakah loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah ;

- a. Untuk mengevaluasi, menguji serta menganalisis apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

- b. Untuk mengevaluasi, menguji serta menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.
- c. Untuk mengevaluasi, menguji serta menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.
- d. Untuk mengevaluasi, menguji serta menganalisis apakah loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

## **2. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan penulis tentang variabel Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja.

- b. Bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya pimpinan dalam meningkatkan Prestasi Kerja dengan memperhatikan Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, Disiplin Kerja pegawainya.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi sebagai bahan penelitian sejenis.

## E. Keaslian Penelitian

Agar penelitian ini terhindar dari Plagiarisme, maka penelitian menjadikan penelitian lainnya sebagai pedoman, maka replika dari penelitian lainnya berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). (Bambang Setiaji, 2017)

Sedangkan dalam penelitian ini berjudul “Analisis Pengaruh Loyalitas Kerja, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat”.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

- 1. Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana dengan jumlah seluruhnya 4 (dua) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini juga menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
- 2. Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu variabel Loyalitas Kerja, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja.
- 3. Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 75 pegawai sebagai responden sedangkan jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat yang berjumlah 32 orang

4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
  
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di Kantor PDAM Kota Surakarta. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Loyalitas Kerja**

###### **a. Pengertian Loyalitas Kerja**

Loyalitas menurut kamus besar bahasa Indonesia artinya adalah patuh atau setia. Menurut Agustian (2011:85) loyalitas adalah kesetiaan pada prinsip yang dianut. Menurut Dessler (2010:64) loyalitas karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Kemudian Hasibuan (2013:102) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. Selanjutnya Loyalitas menurut Prayanto, (2010:41) merupakan manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, men-support, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan Emotional Attachment.

Menurut Sudimin (2013:34) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Menurut Poerwopoespito (2010:62) mengemukakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang.

Robbin (2017:159) berpendapat bahwa loyalitas adalah kesediaan untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan seseorang. Hal ini sejalan dengan yang definisi loyalitas yang diberikan oleh Siswanto (2015:81) loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Definisi ini juga di sampaikan oleh Saydam (2010:72). Selaras dengan pendapat yang diberikan oleh Siswanto tersebut, Jusuf (2010:85) berpendapat bahwa loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Hal lain disampaikan oleh Steers & Porter (2013:415) yang berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya dan

kedua, loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Marpaung dan Krisna (2013:159) mengatakan bahwa loyalitas adalah apabila karyawan memiliki kesadaran dan tanpa paksaan untuk berkomitmen menjalankan tanggung jawab dan berupaya memberikan kinerja mereka yang terbaik bagi perusahaan. Untuk mendapatkan loyalitas dari karyawannya maka perusahaan harus senantiasa menjaga keharmonisan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan secara penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

#### **b. Ciri-ciri Loyalitas**

Penjabaran sikap setia kepada perusahaan menurut Poerwopoespito (2010:35) antara lain adalah :

##### 1) Kejujuran

Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan.

##### 2) Mempunyai rasa memiliki perusahaan

Memberi pengertian agar karyawan mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner.

##### 3) Mengerti kesulitan perusahaan

Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk karyawan.

4) Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan

Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan dalam job description saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya.

5) Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan

Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang berakibat terhadap produktifitas.

6) Menyimpan rahasia perusahaan

Rahasia perusahaan adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk perusahaan.

7) Menjaga dan meninggikan citra perusahaan

Kewajiban setiap karyawan menjaga citra positif perusahaan. Logikanya jika citra perusahaan positif maka citra setiap pribadi karyawan yang ada di dalamnya juga ikut terlihat positif.

8) Hemat

Hemat berarti mengeluarkan uang atau potensi tepat sesuai dengan kebutuhan.

9) Tidak apriori terhadap perubahan

Perubahan pada hakikatnya adalah sebuah hukum alam. Perubahan tidak dapat dilawan dan tidak ada pilihan lain kecuali tetap ikut dalam perubahan.

Menurut Prayanto, (2011:62) mengatakan bahwa ciri-ciri karyawan yang loyal adalah :

- 1) Bertanggung jawab, artinya mampu mengemban tugas dengan benar, berani mengambil resiko apapun yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan walaupun menyakitkan
- 2) Mau berkorban untuk kepentingan bersama atau organisasi karena merasa memiliki organisasi yang harus diperjuangkan bersama.
- 3) Berani menjadi dirinya sendiri, memiliki sikap percaya diri yang tinggi, mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya.
- 4) Selalu melibatkan diri di setiap kegiatan yang diselenggarakan organisasi.
- 5) Karyawan senantiasa menerima dengan lapang dada setiap kritik membangun yang disampaikan oleh pemimpinnya maupun para karyawan yang lain.
- 6) Karyawan secara sendiri-sendiri dan atau bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan mutu profesinya.
- 7) Karyawan selalu bicara, bersikap, dan bertindak sesuai dengan martabat profesinya.
- 8) Karyawan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan baik dan lingkungan kerja maupun di dalam hubungan keseluruhan.
- 9) Karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan nama baik rekan-rekan seprofesinya dan menunjang martabat karyawan yang lain baik secara keseluruhan maupun secara pribadi.
- 10) Karyawan melaksanakan segala ketentuan yang merupakan kebijaksanaan organisasi.

**c. Aspek-aspek Loyalitas Karyawan**

Penjelasan mengenai PP. No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian kinerja, loyalitas menurut Saydam (2010:164) memberikan aspek-aspek tentang loyalitas, diantaranya :

- 1) Ketaatan atau kepatuhan, yaitu kesanggupan seorang karyawan untuk menaati segala peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan ini adalah :
  - a) Taat peraturan peundang-undangan yang ditentukan
  - b) Menaati perintah lembaga/institusi yang diberikan atasan
  - c) Menaati jam kerja
  - d) Memberikan pelayanan kepada masyarakat
- 2) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-cirinya adalah :
  - a) Dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas dengan baik dan tepat waktu
  - b) Selalu memelihara dan menyimpan barang-barang lembaga dengan sebaik-baiknya
  - c) Mengutamakan kepentingan lembaga daripada kepentingan pribadi atau golongan
  - d) Tidak berusaha melemparkan kesalahan kepada orang lain
- 3) Pengabdian, yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan

4) Kejujuran, Dalam penjelasan pasal 4 PP No. 10 Tahun 1979 tentang DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), cirri-ciri pegawai yang jujur antara lain :

- a) Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa
- b) Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya
- c) Melaporkan hasil pekerjaannya kepada atasannya

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa loyalitas memiliki aspek-aspek yakni ketaatan/kepatuhan, tanggungjawab, pengabdian, dan kejujuran.

#### **d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas karyawan**

Menurut Jusuf (2010:148) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut :

1) Faktor Rasional.

Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.

2) Faktor Emosional

Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja

3) Faktor spiritual

Kemampuan seseorang untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan nilai, batin, dan kejiwaan.

Menyangkut hubungan yang berdasarkan kemampuan seseorang untuk menghadapi dan memecahkan masalah yang berhubungan dengan nilai, batin, dan kejiwaan, Indikator dari Faktor spiritual seperti:

#### **e. Indikator Loyalitas Karyawan**

Marpaung (2012:686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan

karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

- 1) Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
- 2) Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
- 3) Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
- 4) Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja

## **2. Semangat Kerja**

### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan defenisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan,2013:152)

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjar tujuan bersama. (Tohardi, 2012:427)

Dari beberapa pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Semangat itu menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, semangat kerja adalah salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan lebih baik dan lebih cepat.

#### **b. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja**

Indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan.

Adapun turunnya semangat kerja pegawai dapat dilihat dari:

- 1) Rendanya produktivitas kerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.
- 2) Tingkat absensi yang naik atau turun. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka pegawai dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja.
- 3) *Labour tour over* atau tingkat perpindahan pegawai yang tinggi. Keluar masuk pegawai meningkatkan terutama disebabkan pegawai mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja.
- 4) Kegelisahan dimana-mana.  
Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan pegawai memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- 5) Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan (Nitisemito, 2013:161)

### **c. Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersifat material dan non material yaitu:

1) Gaji atau upah yang cukup

Pemberian upah merupakan dorongan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan.

2) Memenuhi kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi mereka juga mempunyai kebutuhan rohani.

3) Sesekali perlu menciptakan suasana yang santai

Banyak sekali cara yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan, misalnya dengan mengadakan rekreasi atau berpiknik bersama.

4) Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat

Artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keahliannya atau keterampilannya masing-masing.

5) Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Perlunya kesempatan untuk maju berarti memberi kesempatan kepada pegawai

6) Pemberian insentif yang terarah

Pemberian tambahan penghasilan secara langsung bagi pegawai yang berprestasi sangat efektif untuk mendorong meningkatkan semangat kerja.

7) Fasilitas yang menyenangkan

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

#### **d. Indikator Semangat Kerja**

Berdasarkan dari teori-teori yang telah ada maka diketahui indikator semangat kerja adalah :

- 1) Tinggi rendahnya produktivitas kerja.
- 2) Tingkat absensi yang rendah atau tinggi.
- 3) Tingkat perputaran pegawai yang tinggi.
- 4) Tuntutan yang sering terjadi.
- 5) Kegelisahan dimana-mana.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2016:23).

Pengertian disiplin kerja ada bermacam-macam yang diberikan oleh para ahli. Penegakan disiplin dalam bekerja pada pegawai sudah menjadi perhatian bagi setiap pemimpin, karena pengaruh dari kedisiplinan sangatlah besar pada setiap aspek dalam perusahaan. Kata disiplin selalu menjadi ukuran yang positif dan

biasanya dijadikan sebagai indikasi seseorang yang sukses mencapai tujuannya.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". (Handoko, 2010; 215), Sedangkan Disiplin Kerja adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu" (Muchadarsyah Sinungan, 2010;45)

Disiplin mempunyai makna sebagai upaya kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi maupun peraturan perundangan yang berlaku, yang tercermin dari sikap dan perilakunya sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh dirinya dan masyarakat.

Kedisiplinan merupakan modal utama dalam mencapai suatu keberhasilan dan kesuksesan, hal ini merupakan tonggak utama yang harus dipegang teguh sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Masalah kedisiplinan dewasa ini kurang diperhatikan seorang manajemen modern dalam pengembangan kinerja perusahaan.

Kedisiplinian adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2013:193).

#### **b. Jenis-Jenis Disiplin**

Disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, (Asmiarsih ,2016;50) yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut.
- 3) Disiplin Progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

### **c. Indikator-indikator Kedisiplinan**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, (Hasibuan; 2015:194-198) di antaranya :

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

#### 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan

#### 3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

#### 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.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan.

#### **4. Prestasi Kerja**

### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik (Sutrisno, 2011 ; 153).

Prestasi kerja adalah proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance (Rivai, 2016 : 17).

Prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan pegawai yang bersangkutan (Siagian, 2011 : 223). Dalam berbagai literatur penilaian prestasi kerja dikenal juga dengan berbagai istilah seperti *performance evaluation, performance rating, performance assessment, employee evaluation, merit, rating, efficiency rating, service rating*.

Pihak pihak yang berkepentingan dalam penilaian ini adalah orang yang dinilai (karyawan), penyelia/penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan) dan perusahaan. Interaksi dari ketiga pihak ini merupakan suatu sistem yang harus bersifat efektif dan dapat diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Hal terpenting yang harus diperhatikan dalam mempersiapkan suatu sistem penilaian prestasi kerja adalah ukuran-ukuran yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang. Ukuran-ukuran tersebut harus mudah digunakan, handal dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ukuran tersebut digunakan baik melalui pengamatan langsung ataupun tidak langsung. Pengamatan langsung adalah penilai secara nyata melihat pelaksanaan kerja.

Pengamatan tidak langsung terjadi apabila penilai hanya dapat menilai “ tiruan “ pelaksanaa kerja nyata sehingga kurang akurat.

Dasar Hukum :UU No. 5 Th 2014 Pasal 75 sd Pasal 78 ttg ASN Pasal 76; (1) Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat indivdu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan (2) Penilaian kinerja dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. PP No. 46 Th 2011 ttg Penilaian Prestasi Kerja PNS pengganti PP 10 tahun 1979 tentang DP3 PerKaBKN No. 1 Th 2013 ttg Ketentuan Pelaksanaan PP 46 Th 2011 ttg Penilaian Prestasi Kerja PNS

#### **b. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah aspek kritis dan konteks penilaian sehingga sangatlah beralasan jika tujuan penilaian perstasi kerja ini akan berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan.

Terdapat beberapa tujuan dari penilaian prestasi kerja :

- 1) Perbaikan prestasi kerja, dengan adanya hasil prestasi kerja, maka ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil keputusan yang tepat untuk perbaikan prestasi Pegawaidimasa yang akan datang.
- 2) Penyesuaian- penyesuaian kompensasi, hasil penilaian prestasi kerja ini dapat dijadikan acuan dalam memberikan keputusan mengenai penetapan kenaikan gaji atau upah, pemberian imbalan baik berupa bonus akhir tahun,atau hadiah pada hari-hari besar.
- 3) Keputusan- keputusan penempatan karyawan, prestasi kerja di masa mendatang adalah imbal balik dari hasil lalu, baik berupa promosi, transfer, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.

- 4) Kebutuhan-kebutuhan pendidikan dan pelatihan, hasil penilaian prestasi kerja digunakan untuk mengatasi berbagai kelemahan dan kekurangan dalam upaya mengembangkan potensi karyawan.
- 5) Penentu perencanaan karir, membantu para pegawai dalam menentukan rencana karirnya dan dengan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan dan dengan kepentingan organisasi.

### **c. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Manfaat dari penilaian prestasi kerja ini dapat dirasakan oleh semua pihak baik itu bagi karyawan, penilai, maupun perusahaan (Rivai, 2012 : 55).

- 1) Manfaat bagi pegawai yang Dinilai
  - a) Meningkatkan motivasi dan kepuasan dalam bekerja
  - b) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan perusahaan
  - c) Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan konstruktif
  - d) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
  - e) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan
  - f) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas
  - g) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
  - h) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya
  - i) Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut
  - j) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan

- k) Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun,
- l) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan

2) Manfaat bagi Penilai (supervisor/manajer/penyelia)

- a) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai untuk perbaikan manajemen selanjutnya
- b) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap
- c) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan
- d) Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi
- e) Pemahaman yang lebih baik tentang karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka
- f) Dapat mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi atau perubahan tugas karyawan

3) Manfaat bagi perusahaan

- a) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas masing-masing yang dilakukan karyawan
- b) Meningkatkan kualitas komunikasi dan motivasi karyawan
- c) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan
- d) Peningkatan segi pengawasan dari setiap kegiatan karyawan
- e) Harapan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses penghargaan dan evaluasi prestasi kerja pegawai terhadap

penguasaan pekerjaannya, kerja samanya, kedisiplinannya, tanggung jawabnya dan motivasinya dalam bekerja.

#### **d. Indikator Penilaian Prestasi Kerja**

1) Adil

Artinya indikator penilaian prestasi kerja dilakukan tanpa membedakan kondisi para karyawan

2) Objektif

Artinya hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

3) Transparan

Artinya hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para karyawan (terbuka).

4) Konsisten

Artinya hasil penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil).

5) Sensitif

Artinya sistem penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup maupun gagal atas pelaksanaan tugas oleh seorang karyawan.

#### **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.

Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

**Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Bambang Setiaji (2017)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)	Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen	Menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan
2.	Dama yanti (2006)	Pengaruh Faktor -Faktor Motivasi Terhadap Prestasi kerja Pegawai (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur	Motivasi sebagai variabel independen sedangkan Prestasi kerja sebagai variabel dependen	Artinya bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Prestasi kerja
3.	Juniarti (2011)	Pengaruh Disiplin kerja dan Semangat kerja pada Kinerja Pegawai PT Bumitama Gunajaya	Disiplin kerja dan Semangat kerja sebagai variabel independent sedangkan Kinerja sebagai variabel dependen	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin kerja dan Semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Bumitama Gunajaya.

4.	Ilham (2015)	Pengaruh disiplin kerja Dan loyalitas kerja Terhadap prestasi Kerja Pegawai Pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka	disiplin kerja Dan loyalitas kerja sebagai variabel independent sedangkan prestasi Kerja sebagai variabel dependen	Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja Dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap prestasi Kerja Pegawai Pada KUD Trisula Di Kabupaten Majalengka
5.	Kurnia (2017)	Pengaruh disiplin terhadap semangat kerja yang dilakukan pada PT. Bank Sumut Medan	Disiplin kerja sebagai variabel independent sedangkan semangat kerja sebagai variabel dependen	Hasil analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari Disiplin terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Medan

Sumber : Diolah Penulis, 2019

### C. Kerangka Konseptual.

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berpikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan, sebagai berikut :

#### 1. Hubungan Loyalitas Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:102) mengemukakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang

yang tidak bertanggungjawab. Prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan (Siagian, 2011 : 223).

Faktor manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam melaksanakan proses pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia baik secara individu maupun sebagai team kerja dalam perusahaan. Prestasi kerja adalah salah satu tolak ukur kualitas sumber daya manusia, namun perusahaan sering dihadapkan masalah yaitu rendahnya prestasi kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan salah satunya adalah loyalitas karyawan. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya, hal ini menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat. Keinginan seseorang untuk berbakti inilah yang membuat seseorang bekerja tanpa menghiraukan besarnya imbalannya tapi yang lebih penting lagi ialah hasil kerja yang menjadi prestasinya.

## **2. Hubungan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. (Tohardi, 2012:427). Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kalau setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan- pekerjaan dimana ia menepatinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan tentunya kalau bisa merasa puas karyawan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal terpenting yang harus diperhatikan dalam mempersiapkan suatu sistem penilaian prestasi kerja adalah ukuran-ukuran yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang. Ukuran-ukuran tersebut harus mudah digunakan, handal dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

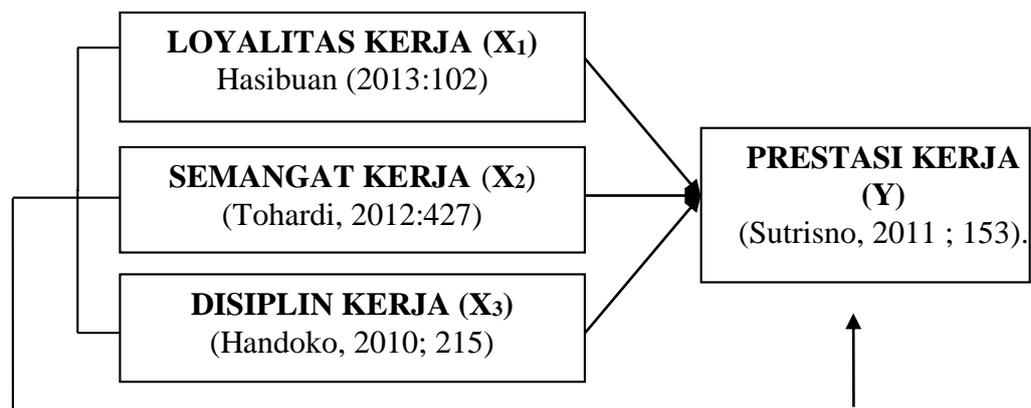
### **3. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional". (Handoko, 2010; 215), Sedangkan Disiplin Kerja adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu" (Muchadarsyah Sinungan, 2010;45)

Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Edy Sutrisno prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Prestasi kerja menurun, apabila disiplin kerja karyawan tidak dibina dan direalisasikan dengan baik maka akan berpengaruh negatif pada prestasi kerja karyawannya. Jelas bahwa hal ini akan berdampak negatif pada output yang dihasilkan sehingga berkurangnya suatu pencapaian produksi pada perusahaan.

Berdasarkan kerang pemikiran hubungan antar variabel tersebut di atas, maka penulis memberikan gambaran dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**



Sumber : Diolah Penulis, 2019

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. (Sugiyono, 2013: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Secara parsial Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.
2. Secara parsial Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

3. Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.
4. Secara simultan Loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian asosiatif kualitatif menurut Sugiyono (2013:55) adalah sebagai berikut: “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.”

##### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat, sedangkan penelitian ini dilakukan dimulai Januari 2019 sampai dengan April 2019

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019**

Kegiatan	Tahun 2019															
	Januari				Pebruari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal												■				
Pengumpulan Data															■	
Pengolahan Data															■	
Penulisan Skripsi														■	■	
Perbaikan Skripsi																■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Data diolah, 2019

## **C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013:72).

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat yang berjumlah 32 orang

### **2. Sampel**

Sampel adalah merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil 10 s.d. 15% atau 20 s.d. 25% atau lebih (Suharsini,2012: 107).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat yang berjumlah 32 orang, maka dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan ialah:

- a. Jenis data dalam peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya.

- b. Sumber data diperoleh secara langsung ke objek penelitian yaitu BRI, Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat.

#### D. Variabel Penelitian & Defenisi Operasional

##### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu: Loyalitas kerja (X1), Semangat Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y)

##### 2. Defenisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Berikut ini disajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

**Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
<b>Loyalitas kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab. (Hasibuan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkarir diperusahaan</li> <li>2. Mengenal perusahaan</li> <li>3. Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan</li> <li>4. Disiplin jam kerja</li> </ol>	Likert
<b>Semangat Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengerjakan tujuan bersama. (Tohardi, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tinggi rendahnya produktivitas kerja.</li> <li>2. Tingkat absensi yang rendah atau tinggi.</li> <li>3. Tingkat perputaran pegawai yang tinggi.</li> <li>4. Tuntutan yang sering terjadi.</li> </ol>	Likert

		5. Kegelisahan dimana-mana.	
<b>Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. (Handoko, 2010)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan	Likert
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Prestasi kerja adalah sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik (Sutrisno, 2011).	1. Adil 2. Objektif 3. Transparan 4. Konsisten 5. Sensitif	

Sumber : Diolah Penulis, 2019

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:132) “Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

**Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert**

<b>Pertanyaan/Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
<b>Sangat Setuju</b>	<b>5</b>
<b>Setuju</b>	<b>4</b>
<b>Kurang Setuju</b>	<b>3</b>
<b>Tidak Setuju</b>	<b>2</b>
<b>Sangat Tidak Setuju</b>	<b>1</b>

Sumber : Diolah Penulis, 2019

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian.

Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### 1) Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

##### 2) Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek kajian.

### 3) Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

## F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

### 1. 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 di ukur.

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah  $n$  ( sampel/responden) pada derajat kebebasannya  $r_{table}$  ( $df = n-k$ ) harus lebih dari ( $<$ ) 0.30.

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian berperilaku mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya di ukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha*  $> 0,60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

#### a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggi antara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya

pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitassignifikan diatas tingkat kepercayaan 5% (0,0

#### 4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

$\alpha$  = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Loyalitas Kerja

$X_2$  = Semangat Kerja

$X_3$  = Disiplin Kerja

$\epsilon$  = Kesalahan Pengganggu/*Error Term*

#### 5. Pengujian Hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

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

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

k = Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan

n = Jumlah sampel

### b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H<sub>0</sub>) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak. rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka tidak ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H<sub>0</sub>, ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel y.

### c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat”.

Berikut rumusnya :  $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat Medan**

Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank Umum yang didirikan dengan UU No. 21 tahun 1968 harus menyesuaikan bentuk hukumnya menurut UU Perbankan adalah Peraturan Pemerintah No. 21 tahun 1992 tentang penyesuaian bentuk hukum Bank Rakyat Indonesia menjadi Perusahaan Perseroan (Persero), dimana peralihan bentuk hukum harus menjadi persero ini tidak berubah statusnya sebagai badan usaha milik negara. Sesuai dengan penjelasan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. S1940/MK.01/1992 tertanggal 31 Juni 1992 penyesuaian bentuk hukum tersebut dilaksanakan dengan akta notaries No. 133 tanggal 31 Juli 1992 yang dibuat oleh dan dihadapan Muhani Salim, SH Notaris di Jakarta.

Sejalan dengan bentuk hukum perseroan tersebut, telah ditetapkan modal dasar perseroan sebesar Rp 5.000.000.000.000,- (lima triliun rupiah) terbagi dalam 5.000.000 (lima juta) lembar saham, masing-masing saham dengan nilai nominal Rp 1.000.000,- (satu juta rupiah). Dari modal dasar tersebut telah diambil/ ditempatkan dalam kas perseroan sebanyak 1.000.000 lembar saham, dimana 99,99 % saham dimaksud dikuasai oleh Negara Republik Indonesia. Sesuai dengan pasal 1 akta pendirian No. 133 tertanggal 31 Juli 1992, maka yuridis penyebutan Bank Rakyat Indonesia sebagai perseroan

adalah perusahaan perseroan (Persero) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk.

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu bank terbesar yang ada di Indonesia dan merupakan milik pemerintah. Dalam memasarkan produknya, PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. mendirikan kantor cabang dan kantor unit di seluruh Indonesia. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat Medan adalah salah satu kantor unit yang ada di Indonesia yang bertempat di Jl. Thamrin No. 160-160A Medan yang memiliki karyawan sebanyak 32 orang.

## **2. Visi Dan Misi**

- a. Menjadi Bank komersil terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah.
- b. Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil, dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- c. Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang professional dengan melaksanakan praktek good corporate governance.
- d. Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak - pihak yang berkepentingan.

## **3. Struktur Organisasi**

Di dalam sebuah organisasi bank, baik itu berbentuk organisasi perusahaan maupun organisasi perkumpulan biasa, pasti mempunyai struktur organisasi. Salah satu tujuannya adalah untuk menggambarkan batas - batas tugas, wewenang

dan tanggung jawab serta bagaimana hubungan antara suatu bagian dengan bagian lainnya dalam organisasi tersebut guna mencapai tujuan bersama. Untuk menggerakkan organisasi dibutuhkan personil yang memegang jabatan tertentu dalam organisasi dimana masing - masing personil diberi tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya. Hubungan dan kerjasama dalam organisasi dituangkan dalam struktur organisasi.

Struktur organisasi tersebut dapat dibuat seperti organigram, yaitu gambar grafis tentang situasi organisasi. Struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat Medan berbentuk organisasi garis yang diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab serta hubungan pelaporan yang terdapat dalam perusahaan.

Berikut ini penjelasan tugas dari setiap bagian struktur organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat Medan.

#### 1. Tugas dan Tanggung jawab Kepala Unit

##### a. Tugas pokok, yaitu:

- 1). Memimpin kantor BRI Unit dan mengembangkannya dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat di wilayah kerjanya.
- 2). Mengadakan hubungan kerja yang baik dengan intern dan ekstern dalam batas wewenangnya.
- 3). Mampu melaksanakan kerja Mantri, Teller dan Deskman apabila yang bersangkutan tidak dapat hadir.

b. Tanggung jawab, yaitu:

- 1). Kelancaran tugas-tugas operasional termasuk efisiensi dan tercapainya tingkat kepuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan oleh setiap petugas BRI Unit.
- 2). Bertanggung jawab atas ketersediaan kas yang selalu cukup.
- 3). Terselenggaranya kerja sama yang baik dengan instansi lain.
- 4). Peningkatan ketrampilan dan pengetahuan atas diri sendiri dan bawahannya.
- 5). Menjamin bahwa pekerjaan diselesaikan pada hari yang sama dengan aplikasi yang diterima dari nasabah kecuali izin khusus.
- 6). Menjamin bahwa pinjaman unit telah dilaksanakan dan diputuskan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Tugas dan Tanggung jawab Mantri

a. Tugas pokok, yaitu:

- 1). Pemeriksaan permintaan pinjaman di tempat usaha nasabah yang meliputi usahanya dan letak jaminan serta menganalisisnya kemudian mengusulkan putusan pinjaman kepada Kepala Unit.
- 2). Melakukan pembinaan kepada nasabah simpanan dan pinjaman.
- 3). Melaksanakan pemberantasan tunggakan dengan cara memeriksa di tempat nasabah secara langsung.
- 4). Menyampaikan laporan kepada Kepala Unit atas hasil kunjungan dan pengamatannya kepada nasabah. Apabila dijumpai penyimpangan dalam melaksanakan operasional BRI Unit harus segera melaporkannya kepada Kepala Unit pada hari itu juga.

b. Tanggung jawab, yaitu:

- 1). Kebenaran hasil pemeriksaan ke tempat nasabah yang meliputi kegiatan usahanya, letak jaminannya, analisa serta usul putus jaminannya.
- 2). Ketepatan pemasukan angsuran pinjaman dan ketepatan pemasukan tunggakan pinjaman.
- 3). Perkembangan dan kemajuan usaha pinjaman, simpanan dan pelayanan jasa Bank lainnya di BRI Unit.
- 4). Penguasaan data dan pemanfaatan situasi dan perkembangan perekonomian di wilayah kerjanya guna kepentingan BRI Unit.
- 5). Penguasaan dan perkembangan usaha masing-masing nasabah.
- 6). Terpeliharanya citra BRI Unit khususnya dan BRI pada umumnya di mata masyarakat.

3. Tugas dan Tanggung jawab Teller

a. Tugas pokok, yaitu:

- 1). Bersama - sama Kepala Unit menyelenggarakan pengurusan kas kantor BRI Unit.
- 2). Menerima setoran dari nasabah dan memvalidasikannya ke dalam komputer bagi unit yang sudah memakai teknologi komputer.
- 3). Membayar kepada nasabah yang berhak atas pengambilan simpanan sebatas kewenangan yang dimilikinya.
- 4). Memfiat (persetujuan bayar) simpanan dan jasa bank lain dalam batas wewenang yang diberikan oleh Pimpinan Cabang.
- 5). Menyetorkan kelebihan maksimum kas selama jam kerja ke kas induk dengan menggunakan tanda setoran.

- 6). Menjaga kerahasiaan password.
- 7). Melakukan validasi baik transaksi tunai pada saat pelayanan.
- 8). Memelihara register kesalahan validasi bersama dengan Kepala Unit.

b. Tanggung jawab, yaitu:

- 1). Kelancaran dan ketepatan pelayanan penerimaan setoran dan pembayaran uang dari dan ke nasabah.
- 2). Keamanan dan kecocokan uang kas yang berada di ruang teller.
- 3). Kebenaran dan ketelitian pembuatan transaksi teller.
- 4). Kelengkapan bukti - bukti kas tunai yang berada dalam pengawasan.

4. Tugas dan Tanggung jawab Deskman (Pembuku)

a. Tugas pokok, yaitu:

- 1). Melaksanakan posting semua transaksi yang terjadi.
- 2). Menata usahakan register - register pinjaman dan simpanan.
- 3). Menata usahakan pengarsipan dari bukti - bukti pembukuan di dalam amplop yang telah ditentukan.

b. Tanggung jawab, yaitu:

- 1). Ketertiban dan kebenaran setiap posting transaksi yang ada.
- 2). Ketertiban, kelengkapan, keamanan penyimpanan berkas simpanan dan pinjaman kartu register dan buku - buku lainnya.
- 3). Ketetapan penyampaian dan kebenaran isi laporan.
- 4). Ketetapan pelayanan administrasi setoran dan pengambilan hak simpanan maupun pinjaman dan jasa bank lainnya.

## 5. Penyajian Data

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karakteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat.

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat Medan sebanyak 32 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 24 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : Loyalitas Kerja ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ), serta Variabel Y yaitu : Prestasi Kerja.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat Medan adalah sebagai berikut:

**a. Hasil Distribusi Variabel Loyalitas Kerja (X1)**

**Tabel 4.1** Bapak/Ibu memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari.

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	31.3	31.3	31.3
2	5	15.6	15.6	46.9
3	5	15.6	15.6	62.5
4	6	18.8	18.8	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (31.3%), tidak setuju sebanyak 5 orang (15,6%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 6 orang (18,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.2** Bapak/Ibu merasa loyal terhadap organisasi ini

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	15	46.9	46.9	59.4
3	5	15.6	15.6	75.0
4	2	6.3	6.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (46,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 2 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.3** Menaati peraturan organisasi tanpa pengawasan yang ketat

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	18.8	18.8	18.8
2	13	40.6	40.6	59.4
3	6	18.8	18.8	78.1
4	1	3.1	3.1	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 13 orang (40,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 1 orang (3,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.4** Kesadaran tentang peraturan yang ada

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	34.4	34.4	34.4
2	10	31.3	31.3	65.6
3	5	15.6	15.6	81.3
4	4	12.5	12.5	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (34,4%), tidak setuju

sebanyak 10 orang (31,3%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%).

**Tabel 4.5** Bapak/Ibu akan melakukan usaha ekstra untuk memajukan organisasi ini

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	12.5	12.5	12.5
	2	5	15.6	15.6	28.1
	3	11	34.4	34.4	62.5
	4	7	21.9	21.9	84.4
	5	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (15,6%), kurang setuju sebanyak 11 orang (34,4%), setuju sebanyak 7 orang (21,9%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%).

**Tabel 4.6** Bapak/Ibu akan menghabiskan sisa karir anda di organisasi ini

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	12.5	12.5	12.5
	2	15	46.9	46.9	59.4
	3	5	15.6	15.6	75.0
	4	2	6.3	6.3	81.3
	5	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 15 orang

(46,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 2 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.7** Bapak/Ibu menemukan kecocokan antara nilai nilai yang anda pegang dengan nilai nilai organisasi ini

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	18.8	18.8	18.8
2	13	40.6	40.6	59.4
3	6	18.8	18.8	78.1
4	1	3.1	3.1	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 13 orang (40,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 1 orang (3,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.8** Bapak/Ibu bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan organisasi ini

**X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	34.4	34.4	34.4
2	11	34.4	34.4	68.8
3	4	12.5	12.5	81.3
4	4	12.5	12.5	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (34,4), tidak setuju

sebanyak 11 orang (34,4%), kurang setuju sebanyak 4 orang (12,5%), setuju sebanyak 4 orang (12,5%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%).

**b. Hasil Distribusi Variabel Semangat Kerja (X2)**

**Tabel 4.9** Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, rapi serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja Bapak/Ibu meningkat

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	18.9	18.9	18.9
2	10	27.0	27.0	45.9
3	6	16.2	16.2	62.2
4	9	24.3	24.3	86.5
5	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (18,9%), tidak setuju sebanyak 10 orang (27,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (16,2%), setuju sebanyak 9 orang (24,3%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (13,5%).

**Tabel 4.10** Bapak/Ibu selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	7	21.9	21.9	34.4
3	5	15.6	15.6	50.0
4	10	31.3	31.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju

sebanyak 7 orang (21,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 10 orang (31,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.11** Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	37.5	37.5	37.5
2	5	15.6	15.6	53.1
3	3	9.4	9.4	62.5
4	9	28.1	28.1	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (37,5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (15,6%), kurang setuju sebanyak 3 orang (9,4%), setuju sebanyak 9 orang (28,1%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%).

**Tabel 4.12** Bapak /Ibu selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	21.9	21.9	21.9
2	12	37.5	37.5	59.4
3	5	15.6	15.6	75.0
4	3	9.4	9.4	84.4
5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), tidak setuju

sebanyak 12 orang (37,5%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 3 orang (9,4%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%).

**Tabel 4.13** Bapak/Ibu selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	8	25.0	25.0	28.1
3	6	18.8	18.8	46.9
4	12	37.5	37.5	84.4
5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3,1%), tidak setuju sebanyak 8 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 12 orang (37,5%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%).

**Tabel 4.14** Bapak/Ibu mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	34.4	34.4	34.4
2	9	28.1	28.1	62.5
3	6	18.8	18.8	81.3
4	2	6.3	6.3	87.5
5	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (34,4%), tidak setuju

sebanyak 9 orang (28,1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 2 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (12,5%).

**Tabel 4.15** Bapak/Ibu menganggap rekan kerja sebagai keluarga

**X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	18.8	18.8	18.8
2	13	40.6	40.6	59.4
3	6	18.8	18.8	78.1
4	1	3.1	3.1	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 13 orang (40,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 1 orang (3,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.16** Bapak /Ibu harus masuk kerja tepat pada waktu

**X2.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	15	46.9	46.9	59.4
3	5	15.6	15.6	75.0
4	2	6.3	6.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (12,5%), tidak setuju

sebanyak 15 orang (46,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 2 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**c. Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja (X3)**

**Tabel 4.17** Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya

**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	9	28.1	28.1	28.1
2	9	28.1	28.1	56.3
3	8	25.0	25.0	81.3
4	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (28,1%), tidak setuju sebanyak 9 orang (28,1%), kurang setuju sebanyak 8 orang (25,0%), setuju sebanyak 6 orang (18,8%)

**Tabel 4.18** Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

**X3.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	34.4	34.4	34.4
2	9	28.1	28.1	62.5
3	6	18.8	18.8	81.3
4	2	6.3	6.3	87.5
5	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (34,4%), tidak setuju sebanyak 9 orang (28,1%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 2 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (12,3%).

**Tabel 4.19** Bapak/Ibu bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	6.3	6.3	6.3
2	6	18.8	18.8	25.0
3	10	31.3	31.3	56.3
4	7	21.9	21.9	78.1
5	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (6,3%), tidak setuju sebanyak 6 orang (18,8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (31,3%), setuju sebanyak 7 orang (21,9%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (21,9%).

**Tabel 4.20** Bapak/Ibu harus selalu menggunakan seragam pada saat jam kerja

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	21.9	21.9	21.9
2	7	21.9	21.9	43.8
3	5	15.6	15.6	59.4
4	8	25.0	25.0	84.4
5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 8 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%).

**Tabel 4.21** Bapak/Ibu bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja

**X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	6	18.8	18.8	31.3
3	6	18.8	18.8	50.0
4	10	31.3	31.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 6 orang (18,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 10 orang (31,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.22** Bapak/Ibu selalu menjaga sikap yang baik di dalam lingkungan pekerjaan

**X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	43.8	43.8	43.8
2	7	21.9	21.9	65.6
3	2	6.3	6.3	71.9
4	7	21.9	21.9	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (43,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), kurang setuju sebanyak 2 orang (6,3%), setuju sebanyak 7 orang (21,9%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%).

**Tabel 4.23** Bapak/Ibu mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan

**X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	15	46.9	46.9	59.4
3	5	15.6	15.6	75.0
4	2	6.3	6.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (46,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 2 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.24** Bapak/Ibu dituntun untuk melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

**X3.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	18.8	18.8	18.8
2	13	40.6	40.6	59.4
3	6	18.8	18.8	78.1
4	1	3.1	3.1	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19. 00*

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 13 orang (40,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 1 orang (3,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

#### d. Hasil Distribusi Variabel Prestasi Kerja (Y)

**Tabel 4.17** Fasilitas peralatan kerja yang bagus, yang membantu Bapak/Ibu memberikan pelayanan yang baik dalam menangani nasabah sehingga tercapai target yang ditentukan oleh perusahaan

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	21.9	21.9	21.9
2	9	28.1	28.1	50.0
3	4	12.5	12.5	62.5
4	8	25.0	25.0	87.5
5	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), tidak setuju sebanyak 9 orang (28,1%), kurang setuju sebanyak 4 orang (12,5%), setuju sebanyak 8 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (12,5%).

**Tabel 4.18** Bapak/Ibu mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	7	21.9	21.9	34.4
3	5	15.6	15.6	50.0
4	10	31.3	31.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 10 orang (31,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.19** Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hati-hati sehingga mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	37.5	37.5	37.5
2	5	15.6	15.6	53.1
3	3	9.4	9.4	62.5
4	9	28.1	28.1	90.6
5	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (37,5%), tidak setuju sebanyak 5 orang (15,6%), kurang setuju sebanyak 3 orang (9,4%), setuju sebanyak 9 orang (28,1%), dan sangat setuju sebanyak 3 orang (9,4%).

**Tabel 4.20** Bapak/Ibu selalu berusaha memberikan hasil terbaik di dalam menyelesaikan pekerjaan.

**X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	7	21.9	21.9	21.9
2	7	21.9	21.9	43.8
3	5	15.6	15.6	59.4
4	8	25.0	25.0	84.4
5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 8 orang (25,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%).

**Tabel 4.21** Bapak/Ibu selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan

**Y1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.1	3.1	3.1
2	8	25.0	25.0	28.1
3	6	18.8	18.8	46.9
4	12	37.5	37.5	84.4
5	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (3.1%), tidak setuju sebanyak 8 orang (25,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 12 orang (37,5%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (15,6%).

**Tabel 4.22** Bapak/Ibu selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien

**X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	43.8	43.8	43.8
2	7	21.9	21.9	65.6
3	2	6.3	6.3	71.9
4	7	21.9	21.9	93.8
5	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (43,8%), tidak setuju sebanyak 7 orang (21,9%), kurang setuju sebanyak 2 orang (6,3%), setuju sebanyak 7 orang (21,9%), dan sangat setuju sebanyak 2 orang (6,3%).

**Tabel 4.23** Bapak/Ibu mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Y1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	6	18.8	18.8	18.8
2	13	40.6	40.6	59.4
3	6	18.8	18.8	78.1
4	1	3.1	3.1	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (18,8%), tidak setuju sebanyak 13 orang (40,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (18,8%), setuju sebanyak 1 orang (3,1%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

**Tabel 4.24** Bapak/Ibu selalu mendahulukan kepentingan perusahaan dari pada kepentingan pribadi didalam pengambilan keputusan

**Y1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12.5	12.5	12.5
2	15	46.9	46.9	59.4
3	5	15.6	15.6	75.0
4	2	6.3	6.3	81.3
5	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (12,5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (46,9%), kurang setuju sebanyak 5 orang (15,6%), setuju sebanyak 2 orang (6,3%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (18,8%).

## 6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a) Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari setiap daftar pertanyaan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner.

Apabila setiap pertanyaan bernilai  $> 0,30$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	84.50	1097.226	.725	.	.982
X1.2	84.56	1102.190	.790	.	.982
X1.3	84.66	1092.104	.884	.	.981
X1.4	85.03	1096.031	.921	.	.981
X1.5	84.16	1117.104	.663	.	.982
X1.6	84.56	1102.190	.790	.	.982
X1.7	84.66	1092.104	.884	.	.981
X1.8	85.06	1113.480	.708	.	.982
X2.1	84.50	1097.032	.813	.	.981
X2.2	84.06	1111.351	.677	.	.982
X2.3	84.72	1094.402	.786	.	.982
X2.4	84.69	1100.609	.785	.	.982
X2.5	83.91	1131.120	.541	.	.982
X2.6	84.94	1088.125	.932	.	.981
X2.7	84.66	1092.104	.884	.	.981
X2.8	84.56	1102.190	.790	.	.982
X3.1	84.94	1110.964	.840	.	.981
X3.2	84.94	1088.125	.932	.	.981
X3.3	83.94	1119.093	.655	.	.982
X3.4	84.38	1102.371	.732	.	.982
X3.5	84.03	1112.354	.675	.	.982
X3.6	85.03	1088.483	.905	.	.981
X3.7	84.56	1102.190	.790	.	.982
X3.8	84.66	1092.104	.884	.	.981
Y1.1	84.50	1097.032	.813	.	.981
Y1.2	84.06	1111.351	.677	.	.982
Y1.3	84.72	1094.402	.786	.	.982
Y1.4	84.69	1100.609	.785	.	.982
Y1.5	83.91	1131.120	.541	.	.982
Y1.6	84.94	1088.125	.932	.	.981
Y1.7	84.66	1092.104	.884	.	.981
Y1.8	84.56	1102.190	.790	.	.982

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.25 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

**Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.982	32

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar 0,982 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 32 item, baik didalam variabel Loyalitas Kerja ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Prestasi Kerja (Y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

## 7. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

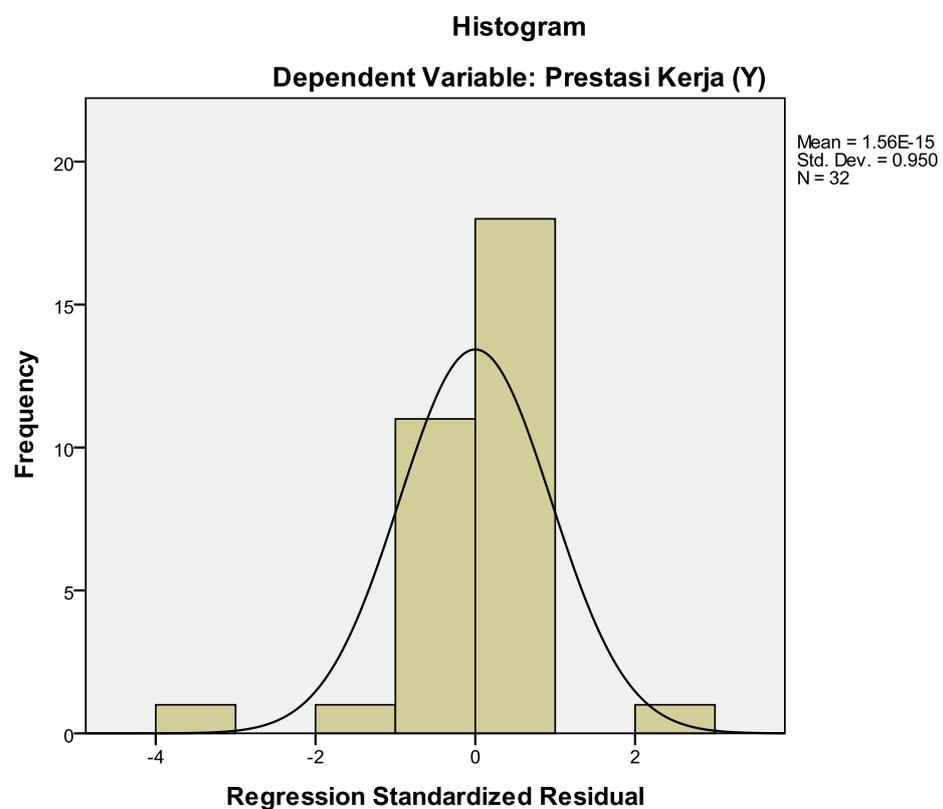
#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial

mengasumsikan bahwa nilai residural mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

Salah satu uji yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menunjukkan gambar histogram yang berbentuk lonceng sebagai berikut :

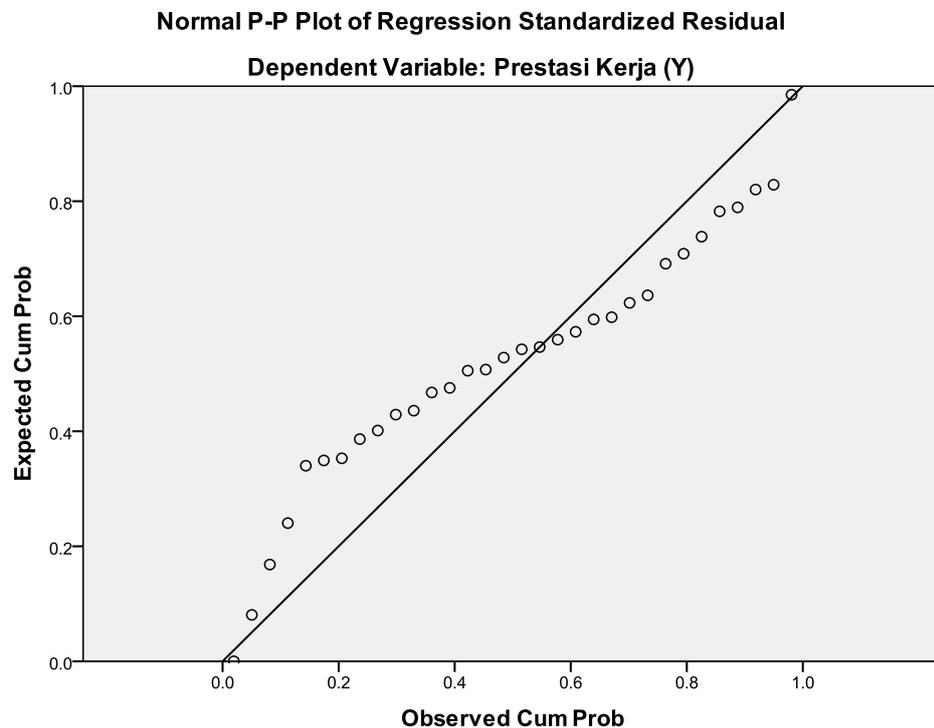
**Gambar 4.1 PP Plot Uji Normalitas**



*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Loyalitas Kerja ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ), dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

## 2) Uji Multikolinieritas

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF/tolerance$ ).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 1$  = ada multikolinieritas

$Tolerance < 0,1$  = tidak ada multikolinieritas

**Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Loyalitas Kerja (X1)	.896	-.089	-.015	.108	9.225
Semangat Kerja (X2)	.977	.717	.171	.093	10.766
Disiplin Kerja (X3)	.970	.520	.101	.044	22.596

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

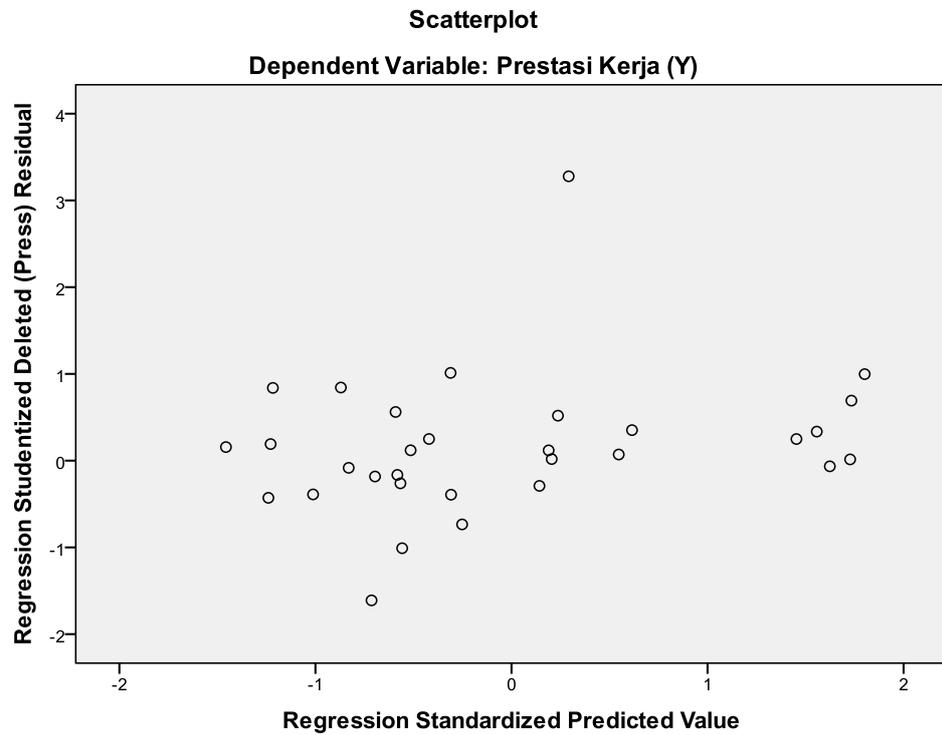
Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.27 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Loyalitas Kerja (X1) sebesar 9.225, Semangat Kerja (X2) sebesar 10.766, dan Disiplin Kerja sebesar 22.596, maka dapat disimpulkan nilai VIF lebih besar dari 1 (satu) atau ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance Loyalitas Kerja (X1) sebesar 0.108, Semangat Kerja (X2) sebesar 0.093, dan Disiplin Kerja sebesar 0.044, lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

### 3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan  $> 0,05$ .

**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

#### **4. Analisis dan Evaluasi**

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi menunjukkan nilai rata-rata (mean) dan standard dari masing-masing variabel berdasarkan hasil pengolahan data adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.28 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel**

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja (Y)	22.22	8.665	32
Loyalitas Kerja (X1)	21.06	9.023	32
Semangat Kerja (X2)	22.56	9.069	32
Disiplin Kerja (X3)	21.78	8.635	32

*Sumber pengolahan spss versi 19.00*

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, nilai rata-rata dari variabel Prestasi Kerja (Y) adalah 22.22 dengan standar deviasinya adalah 8.665. Untuk variabel Loyalitas Kerja (X<sub>1</sub>) nilai rata-ratanya adalah 21.06 dengan standar deviasinya adalah 9.023, Semangat Kerja (X<sub>2</sub>) nilai rata-ratanya adalah 22.56 dengan standar deviasinya adalah 9.069 dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) nilai rata-ratanya adalah 21.78 dengan standar deviasinya adalah 86.35. Sedangkan jumlah responden (N) adalah 32.

## **8. Pengujian Hipotesis**

### **a) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)**

Tujuan dari Uji *F<sub>hitung</sub>* adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja (*variable independent*) terhadap Prestasi Kerja (*variable dependent*).

$H_1$  : Minimal 1  $\neq$  0, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja (*variable independent*) terhadap Prestasi Kerja (*variable dependent*).

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $Sig F > \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $Sig F < \alpha$  5%

**Tabel 4.29 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2263.353	3	754.451	329.479	.000 <sup>a</sup>
	Residual	64.115	28	2.290		
	Total	2327.469	31			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Loyalitas Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 329.479 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung}$  329.479 >  $F_{tabel}$  2.95 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

**Tabel 4.30 Persamaan Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.564	.740	
	Loyalitas Kerja (X1)	-.043	.091	-.045
	Semangat Kerja (X2)	.536	.098	.561
	Disiplin Kerja (X3)	.481	.150	.480

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.30 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah  $Y = 0.564 + -0.043 X_1 + 0.536 X_2 + 0.481 X_3$ . Konstanta sebesar 0.564 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Loyalitas Kerja ( $X_1$ ) sebesar -0.043, Semangat Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.536, dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0.481 dapat disimpulkan hipotesis 2 diterima.

#### b) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Loyalitas Kerja, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat

Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.31 Hasil Uji-t**

		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
Model		B	Std. Error		
1	(Constant)	.564	.740	.761	.453
	Loyalitas Kerja (X1)	-.043	.091	-.475	.639
	Semangat Kerja (X2)	.536	.098	5.447	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.481	.150	3.217	.003

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

- a) Uji pengaruh Loyalitas Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat  
Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (Tolak Hi) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak Ho (Terima Hi) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas terlihat bahwa Loyalitas Kerja nilai  $t_{hitung} -0.475 < t_{tabel} 1.701$  dengan signifikan  $0,693 < 0,05$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh baik secara positif dan signifikan dari variabel loyalitas kerja Terhadap Prestasi Kerja

- b) Uji pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat  
Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\text{Sig } t > \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\text{Sig } t < \alpha$  5%

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat bahwa Semangat Kerja nilai  $t_{hitung}$   $5.447 > t_{tabel}$  1.701 dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

- c) Uji pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat  
Kriteria pengambilan keputusan :

Terima  $H_0$  (Tolak  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\text{Sig } t > \alpha$  5%

Tolak  $H_0$  (Terima  $H_1$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\text{Sig } t < \alpha$  5%

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat bahwa Disiplin Kerja nilai  $t_{hitung}$   $3.217 > t_{tabel}$  1.701 dengan signifikan  $0,003 > 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

**c) Koefisien Determinasi**

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

**Tabel 4.32 Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 <sup>a</sup>	.972	<b>.970</b>	1.513

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Loyalitas Kerja (X1), Semangat Kerja (X2) b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)  
 Sumber pengolahan spss versi 19.00

Berdasarkan Tabel 4.32 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.970 hal ini berarti 9.70% variasi Prestasi Kinerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 9.70\% = .030\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Dari penjabaran yang telah di paparkan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah yang pertama sebagai berikut.

##### 1. Uji Simultan (Uji-f)

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS Ver. 19.00 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 329.479 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena  $F_{hitung} 329.479 > F_{tabel} 2.95$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

##### 2. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Variabel Loyalitas Kerja nilai  $t_{hitung} -0.475 < t_{tabel} 1.701$  dengan signifikan  $0,693 < 0,05$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh baik secara positif dan signifikan dari variabel loyalitas kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- b) Variabel Semangat Kerja nilai  $t_{hitung} 5.447 > t_{tabel} 1.701$  dengan signifikan  $0,000 > 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- c) Variabel Disiplin Kerja nilai  $t_{hitung} 3.217 > t_{tabel} 1.701$  dengan signifikan  $0,003 > 0,050$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

### 3. Uji Determinasi

Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.970 hal ini berarti 9.70% variasi Prestasi Kinerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Loyalitas Kerja, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 9.70\% = .030\%$ ) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif dan lingkungan kerja mengingat kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja juga.

### B. Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap ukuran, saran yang dikemukakan mengacu kepada ukuran yang memiliki skor rata rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk dapat meningkatkan loyalitas kerja pegawai sebaiknya perusahaan perlu memberikan fasilitas kerja yang lebih baik dari fasilitas yang ada dan lingkungan kerja juga perlu di perhatikan meskipun hasil pengolahan data menunjukkan nilai loyalitas sebesar -0.475 namun sudah dapat dipastikan loyalitas kerja juga dapat mempengaruhi prestasi kerja.
- 2) Perusahaan dalam hal ini PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Medan Thamrin Unit Halat hendaklah memberikan motivasi kepada pegawainya agar semangat kerja pegawai lebih meningkat sehingga akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik lagi.
- 3) Penerapan disiplin kerja yang di terapkan perusahaan hendaknya lebih baik lagi misalnya bagi pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan diberikan tambahan jam kerja selesai, selain itu kebijakan pemberian hukuman harus

cukup membuat pegawai merasa jera, seperti pemotongan gaji bagi pegawai yang melanggar peraturan yang dapat merugikan perusahaan.

- 4) Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan loyalitas kerja, semangat kerja dan disiplin kerja dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.

## 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.
- 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.
- 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.
- Ahmad, Tohardi. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Agustian (2011), *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual—ESQ*, Jakarta: Penerbit Arga.
- Asmiarsih (2016), Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. [Skripsi]. Semarang : Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Hasibuan Malayu. S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (EdisiRevisi). BumiAksara. Jakarta
- 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).
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- 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 Jhon M. (2010). *Human resource management* Edisi; 8 th, Boston ; McGraw - Hill
- Jusuf (2010), *Pasar Modal Sebagai Sarana Pembiayaan Dan Investasi, PT. Alumni*, Jakarta

- Muchadarsyah Sinungan (2010), *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- 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.
- Nitisemito.S (2013), *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- 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.
- Poerwopoespito (2010), *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Prayanto, (2010), Pengaruh Kepemimpinan dan Kecerdasan Emosi Terhadap Loyalitas Karyawan: Pada Koperasi "SAE" Pujon Malang. Malang: Universitas Islam Negeri Malang
- 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).
- Runtu (2014), Indikator Loyalitas Karyawan (Bahan Diskusi V MSDM II). Diakses dari <http://juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html> Pada tanggal 30 Mei 2014.
- Robbin (2017), *Manajemen* Edisi kedelapan Jilid 2. Jakarta: Indeks
- 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.
- Sutrisno (2010), *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective 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.

- Sudimin (2013), *Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*.  
Jurnal Manajemen dan Usahawan, vol. 12 no. 11. hlm. 3-8
- Saydam, Gouzali. (2010). *Manajemen sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan mikro*. Jakarta : Djambatan.
- Siagian, Sondang. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Alfabet: Bandung.
- Suharsini (2012), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok