



**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
BPJS KETENAGAKERJAAN
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

RIZDA HAFNLS

1725310773

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan, dan sampel sebanyak 78 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja dan semangat kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda didapat persamaan $Y = 7,055 + 0.095 X_1 + 0.262 X_2 + e$ yang berarti terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* (R²) yang dihasilkan adalah 38.6% yang artinya secara bersama-sama disiplin dan semangat kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan sebesar 38.6% sedangkan sisanya 61.4% dijelaskan variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Disiplin, Semangat Kerja, dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to explain the analysis of the effect of work discipline and courage partially and simultaneously affected on the work performance of employees at the BPJS Employment in Medan. This study used the quantitative method by using SPSS version 16.0 program. The population in this study was all employees of BPJS Employment in Medan and a samples were 78 respondents. The technique of data analysis applied multiple linear regression analysis. The study showed that work discipline and courage partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance at the BPJS Employment in Medan. Based on multiple linear regression analysis obtained the equation $Y = 7,055 + 0,095 X_1 + 0,262 X_2 + e$ which means there is a positive and unidirectional relationship between the variable X to the variable Y. While the value of Adjusted R Square (R²) is 38.6% which means that together discipline and courage partially can influence the work performance of employees at the BPJS Employment in Medan by 38.6% while the remaining 61.4% is explained by other variables not included in this research model.

Keywords: Discipline, Spirit of Work, and Work Performance

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	3
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	8
1. Disiplin Kerja	8
a. Pengertian Disiplin Kerja	9
b. Macam-Macam Disiplin	10
c. Pendekatan Disiplin	11
d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	11
e. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	12
f. Pentingnya Disiplin Kerja	13
2. Semangat Kerja	14
a. Pengertian Semangat Kerja	14
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja	15
c. Faktor-Faktor untuk Mengukur Semangat Kerja	15
d. Indikator Semangat Kerja	16
3. Prestasi Kerja	17
a. Pengertian Prestasi Kerja	17
b. Teori-Teori Prestasi	18
c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja	19
d. Indikator-Indikator Prestasi Kerja	20
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Konseptual	22
D. Hipotesis	23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	24
C. Populasi dan Sampel	25
D. Jenis dan Sumber Data	26
E. Variabel dan Definisi Operasional	27
F. Teknik Pengumpulan Data	28
G. Teknik Analisis Data	28
1. Uji Kualitas Data	29
a) Uji Validitas	29
b) Uji Reliabilitas	29
2. Uji Asumsi Klasik	30
a) Uji Normalitas	30
b) Uji Multikolinieritas	31
c) Uji Heteroskedastisitas	31
3. Regresi Linear Berganda	32
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>)	32
a) Uji-t	32
b) Uji-F	33
c) Koefisien Determinasi	34

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	35
1. Gambaran Umum Objek Penelitian	35
a) Sejarah Singkat Perusahaan	35
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	37
3. Struktur Organisasi	38
4. Deskripsi Karakteristik Responden	39
5. Deskripsi Variabel Penelitian	40
6. Pengujian Validitasi dan Reliabilitas	46
7. Pengujian Asumsi Klasik	49
8. Regresi Linier Berganda	55
9. Uji Kesesuaian	57
B. Pembahasan	63
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	63
2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan .	63
3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Jadwal Proses Penelitian	25
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan.....	26
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	28
Table 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	39
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5	Pernyataan Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 4.6	Pernyataan Variabel Semangat Kerja	43
Tabel 4.7	Pernyataan Variabel Prestasi Kerja	45
Tabel 4.8	Uji Validitas X ₁ (Disiplin Kerja)	46
Tabel 4.9	Uji Validitas X ₂ (Semangat Kerja)	47
Tabel 4.10	Uji Validitas Y (Prestasi Kerja)	47
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas X ₁ (Disiplin Kerja)	48
Tabel 4.12	Uji Reliabilitas X ₂ (Semangat Kerja)	48
Tabel 4.13	Uji Reliabilitas Y (Prestasi Kerja)	49
Tabel 4.14	Uji Normalitas	51
Tabel 4.15	Uji Autokolerasi	53
Tabel 4.16	Model Summary	53
Tabel 4.17	Nilai VIF	55
Tabel 4.18	Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.19	Uji Simultan	58
Tabel 4.20	Uji Parsial	59
Tabel 4.21	Uji Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	23
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	38
Gambar 4.1	Uji Heteroskedastisitas	52
Gambar 4.2	Uji Autokorelasi	54
Gambar 4.3	Kurva Uji -F	59
Gambar 4.4	Kurva Uji -t	60

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Medan”**.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE.,MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Indah Sari, SS., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga proposal skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada segenap Dosen dan Staff Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Untuk kedua orang tua penulis ayahanda Drs. H. Husin Siahaan dan ibunda tercinta Sri Etty Nuryanda HTB yang telah banyak mendoakan,

mendukung, menginspirasi serta semangat terbesar penulis dan setia mengiringi langkahku setiap waktu.

8. Kepada kakak dan adikku Aisyah Arfani.S, Dina Khairuni.S, dan Inda Yusliha.S
9. Kepada sahabat-sahabatku Hazalika Syahra, Mughni Halomoan Rangkuti, Andhika Juliansyah, Irmala Sari, Dinar Julia, Ayunda Eka Loviana, Addini Khalis Lubis dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari proposal ini masih belum sempurna. Dengan demikian, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan proposal ini. Semoga proses pembuatan serta hasil dari skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya pribadi dan juga pembaca.

Medan, Desember 2019

Penulis

Rizda Hafni.S

NPM : 1725310773

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan perusahaan. Seperti yang diketahui selama ini, perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material, dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja. Hal ini menjadi suatu masalah yang cukup rumit, sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam menetapkan kebijakan terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Menurut Sutrisno (2015:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Pegawai dan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaannya dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu menggerakkan serta memantau seluruh pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian, perusahaan dan pegawai harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan

dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Nitisemito (2010:56) menjelaskan semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam sebuah perusahaan.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal* (Sutrisno, 2015:151). Penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai tersebut telah melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya didalam pencapaian tujuan perusahaannya yakni menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional dan pelayanan. Di dalam usaha pencapaiannya tujuannya tersebut BPJS Ketenagakerjaan harus terus mengelola manajemennya secara terorganisir tanpa harus menghilangnya fungsinya sebagai Badan Milik Negara, BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa dukungan karyawannya merupakan hal terpenting untuk terus maju terdepan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

haruslah digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan secara aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan survei pada BPJS Ketenagakerjaan Medan terdapat penurunan disiplin kerja yang dilihat dari tidak tepat waktu saat kembali ke kantor saat jam istirahat selesai, presentase kehadiran pegawai tiap bulannya, taat jam kerja, efektif dan efisien serta keterampilan kerja yang kurang dari beberapa pegawai. Begitu juga dengan semangat kerja yang dapat dilihat dari rendahnya produktivitas pegawai, tingkat absensi yang rendah, serta tingkat perputaran pegawai yang tinggi. Dan untuk prestasi kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang menurun, kehandalan dan juga sikap dari pegawai. Menurut penulis dari uraian di atas, dapat menyimpulkan bahwa disiplin dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Medan dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1 Masih kurangnya disiplin kerja berdasarkan tidak tepat waktu saat kembali ke kantor saat jam istirahat selesai, presentase kehadiran pegawai tiap bulannya, taat jam kerja, efektif dan efisien serta keterampilan kerja yang kurang dari pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

- 2 Masih kurangnya semangat kerja berupa rendahnya produktivitas pegawai, tingkat absensi yang rendah, serta tingkat perputaran pegawai yang tinggi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- 3 Masih terdapatnya penurunan prestasi kerja berupa kualitas dan kuantitas kerja yang menurun, kehandalan dan juga sikap dari pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penulisan ini dibatasi oleh :

- a. Objek penelitian ini adalah BPJS Ketenagakerjaan Medan Jl. Kapten Patimura.
- b. Responden dari penelitian ini adalah Pegawai tetap BPJS Ketenagakerjaan Medan Jl. Kapten Patimura.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan
2. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan
3. Apakah disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan
- c. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan
Sebagai sarana penyampaian informasi bagi BPJS Ketenagakerjaan Medan terhadap pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi Peneliti
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis maupun pembaca mengenai pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang ingin membuat tulisan atau mengetahui pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Frisca Tuju, Peggy A, Mekel & Adolfina (2015), yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pegawai (Studi Pada BPBD provinsi Sulawesi Utara)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Variabel penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu disiplin kerja dan semangat kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja.
- 2. Jumlah observasi/sampel (n):** Penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 60 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 78 pegawai.
- 3. Waktu penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

4. Lokasi penelitian: Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di BPBD provinsi Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis ataupun tidak. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Davis dalam Mangkunegara 2013:129 menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dimana disiplin merupakan suatu keadaan tertentu bila seseorang yang bergabung kesuatu organisasi atau perusahaan harus patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Harlie 2010:89). Disiplin kerja adalah suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Darmawan (2013:41) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Disiplin kerja adalah

kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Cara yang dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi pegawai untuk mengikuti dan mematuhi tata cara kerja dan aturan-aturan yang telah ditetapkan di perusahaan. Disiplin preventif bertujuan untuk mempengaruhi setiap pegawai agar menerapkan berdisiplin kerja dan dapat mematuhi terhadap peraturan-peraturan yang ada di perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Cara yang dilakukan perusahaan untuk mempengaruhi pegawai dalam menyamakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk selalu mematuhi peraturan yang ada sesuai dengan tata cara kerja dan aturan-aturan yang berlaku pada perusahaan.

c. Pendekatan Disiplin

Mangkunegara (2013:130) terdapat tiga pendekatan disiplin yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern adalah mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar dan diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
3. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya
4. Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin menurut Mangkunegara (2013:131) adalah sebagai berikut :

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

e. Indikator Disiplin Kerja

1. Selalu hadir tepat waktu.

Didalam bekerja diperusahaan, hadir tepat waktu sangat diperlukan agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan dapat mencegah pekerjaan yang lainnya tertunda.

2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran.

Presentase kehadiran sangatlah penting, karena bila presentase kehadiran rendah, maka tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu dan akan merugikan perusahaan.

3. Selalu menaati ketentuan jam kerja.

Dalam hal ini, menaati ketentuan jam kerja sangat penting seperti jam masuk atau jam pulang kerja yang sudah ditetapkan perusahaan dan wajib dipatuhi seluruh karyawan yang bersangkutan.

4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif

Karyawan yang disiplin cenderung taat terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Ketaatan seperti kehadiran tepat waktu.

5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya.

Karyawan diharapkan memiliki keterampilan kerja yang sudah diberikan kepadanya agar tugas yang diberikan selesai dengan benar dan tepat waktu.

6. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Kedisiplinan kerja juga dapat ditunjukkan dari cara menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Seorang karyawan diharapkan untuk selalu kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

7. Memiliki sikap yang baik.

Disiplin juga dapat ditunjukkan melalui sikap yang baik seperti tanggung jawab. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan memberikan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna.

f. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-

hatian, senda gurau ataupun pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Hasibuan (2013:76) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktifitas yang maksimal. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan. Semangat kerja juga merupakan sifat individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, disiplin, bertanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Anwar dalam Dunggio (2013:525) yang mengatakan bahwa semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan agak berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Ada beberapa aspek – aspek semangat kerja antara lain adalah :

1) Kegairahan atau antusiasme

Hal ini berarti rasa ingin dan tingkat produktivitas kerja yang meningkat dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kualitas untuk bertahan

Karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, dan tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesulitan-kesulitan yang timbul dalam pekerjaan yang sudah dibebankan kepadanya.

3) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

Seseorang yang semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan yang terjadi di pekerjaannya.

4) Semangat berkelompok

Individu yang saling tolong menolong dan tidak bersaing untuk menjatuhkan satu sama lainnya.

c. Faktor – Faktor untuk Mengukur Semangat Kerja

Darmawan (2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu:

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidak hadiran seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini termasuk karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan dengan alasan pribadi tanpa diberi wewenang.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

d. Indikator Semangat Kerja

Adapun indikator semangat kerja adalah sebagai berikut :

1) Rendahnya produktivitas karyawan

Menurutnya 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 rendah

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan

waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

- 3) *Labour Turn Over* atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi
Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.
- 4) Berkurangnya kegelisahan
Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

5. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2015:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu hal yang dicapai seorang karyawan dengan cara menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan kepadanya dengan benar dan tepat.

Prestasi kerja seorang karyawan dapat dilihat dari berbagai kemungkinan seperti target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

b. Faktor – Faktor yang Memengaruhi Prestasi Kerja

Steers dalam Sutrisno (2015:151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seseorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Sedangkan Byar dan Rue dalam Sutrisno (2015:151) mengemukakan adanya dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor- faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role / task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Teori – Teori Prestasi

Terdapat tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja dalam meningkatkan prestasi kerja yaitu kebutuhan akan :

1. *Need for achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2. *Need for affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. *Need for power*

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Hasibuan (2013 : 60) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. *Behavior* / tingkah laku

Perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan berbagai kegiatan atau aktivitas kerja seperti kesungguhan, kemampuan dan juga semangat dalam bekerja.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3. *Attitude* yaitu suatu kebiasaan yang terpolakan seperti disiplin dalam segala hal.

e. Indikator – Indikator Prestasi Kerja

1. Kualitas kerja berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam waktu yang telah ditentukan.

Kuantitas kerja berhubungan dengan standart hasil yang berkaitan dengan mutu tang dihasilkan karyawan.

2. Keandalan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengembangkan potensi dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Sikap yang meliputi kode etik dan *attitude* dalam kehadiran, komunikasi efektif serta budaya kerja di perusahaan tersebut.

3. **Penelitian Terdahulu** “Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pegawai (Studi Pada BPBD provinsi Sulawesi Utara)”

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Frisca Tuju, Peggy A, Mekel & Adolfina (2015)	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pegawai (Studi Pada BPBD provinsi Sulawesi Utara)	1. Lingkungan kerja 2. Stres Kerja 3. Disiplin kerja	Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2	Agung Setiawan (2014)	Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan (rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang)	1. Disiplin kerja 2. Kemampuan kerja	Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3	Zahara (2014)	Pengaruh insentif dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara	1. Insentif 2. Semangat kerja	Prestasi kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa semangat kerja mempengaruhi prestasi kerja.
4	Undjila (2013)	Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap prestasi kerja pada kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo	Disiplin kerja	Prestasi kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

5	Wijaya (2006)	Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada PT Usaha Timor	Semangat kerja	Prestasi kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
---	---------------	--	----------------	----------------	----------------------------------	--

Sumber Diolah Penulis 2019

4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Rusiadi, *dkk* 2017: 66).

Kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan yang terjadi antara disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dalam gambar konseptual dibawah ini:

1. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

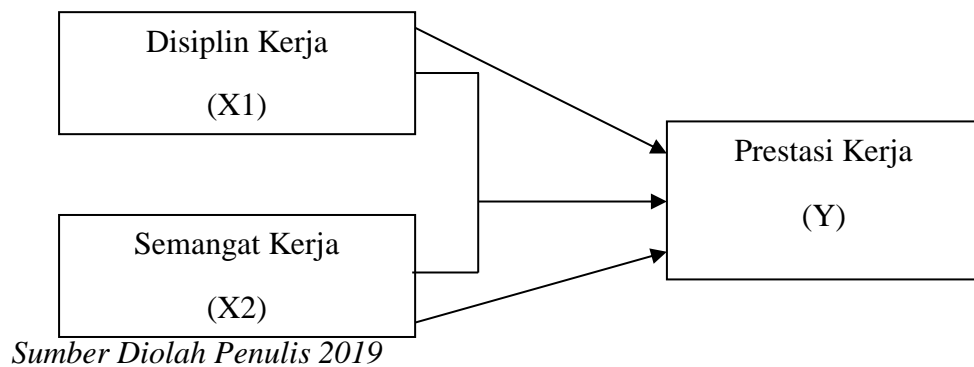
Disiplin merupakan suatu sikap seseorang karyawan dalam suatu perusahaan untuk selalu taat menghargai dan menghormati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Harlie 2010:89 berpendapat disiplin merupakan faktor yang berpengaruh dalam prestasi kerja . Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan prestasi kerja, maka disiplin sangat dianjurkan.

2. Pengaruh Semangat Kerja dengan Prestasi Kerja

Menurut Haasibuan (2013:76) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, prestasi kerja akan meningkat bila semangat pegawai meningkat.

Maka dari itu dapat diambil suatu kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



5. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data/informasi yang dikumpulkan melalui sampel (Rusiadi, dkk 2017:74).

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut:

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Rusiadi, *dkk*, 2017:12).

Penelitian ini bertujuan menguji hipotesis, untuk mengetahui pengaruh antar variabel dengan mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan serta tujuan penelitian yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini menempatkan disiplin kerja (X_1), semangat kerja (X_2), dan sebagai variabel bebas atau independen, serta prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat atau dependen.

Paradigma regresi linier berganda tersebut menggambarkan besarnya hubungan X_1 dengan Y , X_2 dengan Y . Serta mencari besarnya pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y secara bersamaan, dengan menggunakan metode regresi linier berganda dan data dikelola dengan alat uji statistik menggunakan program SPSS 16.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Medan Kota, yang beralamat di Jalan Kapten Pattimura No. 334 Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Januari 2019 hingga Februari 2019. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian tabel jadwal penelitian berikut.

Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep
1	Pengajuan judul	■								
2	Penyusunan Proposal		■	■						
3	Perbaikan/AccProposal			■	■					
4	Seminar Proposal				■					
5	Pengolahan Data				■	■				
6	Penyusunan Skripsi					■	■			
7	Bimbingan Skripsi						■	■		
8	Acc Skripsi							■		
9	Menunggu Jadwal Sidang							■	■	■
10	Sidang Meja Hijau									■

Sumber diolah Penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rusiadi *dkk*, (2017:30) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Medan yang total keseluruhannya berjumlah 78 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Rusiadi *dkk*, 2017:31). Berdasarkan penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya yang tidak lebih besar dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Medan yaitu

sebanyak 78 orang responden. Dengan demikian teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus.

TABEL 3.2 JUMLAH KARYAWAN

DIVISI	JUMLAH PEGAWAI
Pemasaran	23
Pelayanan	15
Keuangan dan TI	15
Umum dan SDM	18
Petugas Pemeriksa	7
Total	78

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya (Rusiadi *dkk*, 2017:21). Dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

E. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Rusiadi *dkk*, 2017: 50). Pada penelitian ini, penulis menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama adalah Disiplin Kerja (X_1), variabel bebas kedua Semangat Kerja (X_2), serta variabel terikatnya adalah Prestasi Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen atau alat ukur (Rusiadi *dkk*, 2017:88). Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variable yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan dalam pelaksanaan penelitian, maka penulis memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin kerja(X ₁)	Suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dan instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Harlie, 2010)	1. Tepat waktu 2. Presentase kehadiran 3. Taat jam kerja 4. Efektif dan efisien 5. Keterampilan kerja 6. Kreatif dan inovatif 7. Kepribadian (Harlie, 2010)	Skala Likert
Semangat kerja (X ₂)	Kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik didalam perusahaan. (Nitisemito, 2010)	1. Naiknya produktivitas karyawan 2. Tingkat absensi rendah 3. Tingkat perputaran karyawan yang tinggi 4. Berkurangnya kegelisahan (Nitisemito, 2010)	Skala Likert
Prestasi kerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Muliawaty, 2011)	1. Kualitas kerja dan kuantitas kerja 2. Kehandalan 3. Sikap (Muliawaty, 2011)	Skala Likert

Sumber Diolah Penulis 2019

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Angket adalah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.

2. Studi Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang diperlukan sebagai bahan data informasi sesuai dengan masalah penelitian, seperti grafik, gambar, foto ataupun surat-surat.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

- a) Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Rusiadi *dkk*, 2017: 113).

- b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini, untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,60 (Rusiadi, *dkk*, 2017: 115).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala auto korelasi. Jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan *error*. Jika terdapat multikolinieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh-pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Dengan adanya autokorelasi mengakibatkan penaksir masih tetap bias dan masih tetap konsisten, hanya saja menjadi tidak efisien. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan (Rusiadi, *dkk*, 2017: 148).

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang dianjurkan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal P-P Plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output* Plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, *dkk*, 2017). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P plot. Kriteria untuk histogram, yaitu:

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka data berdistribusi normal.

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

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu:

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

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas (Rusiadi, et al, 2017).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al, 2017:157). Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan

melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID)

Kriterianya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Rusiadi, 2017).

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

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

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja (*Dependent Variable*)

X₁ = Disiplin Kerja (*Independent Variable*)

X₂ = Semangat Kerja (*Independent Variable*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = *Error Term*/Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness of Fit*)

a) Uji-t

Uji-t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi, et al, 2017). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima (H_a ditolak).
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

- t = Uji pengaruh parsial
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya data

b) Uji-F

Uji-F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Rusiadi 2017).

Kriteria pengujiannya adalah:

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

Rumus uji F adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah varian bebas

c) Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah $R^2 \times 100\%$ (Rusiadi, 2017).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta

program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang- undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia ok.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1. VISI

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertatakelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan

2. MISI

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

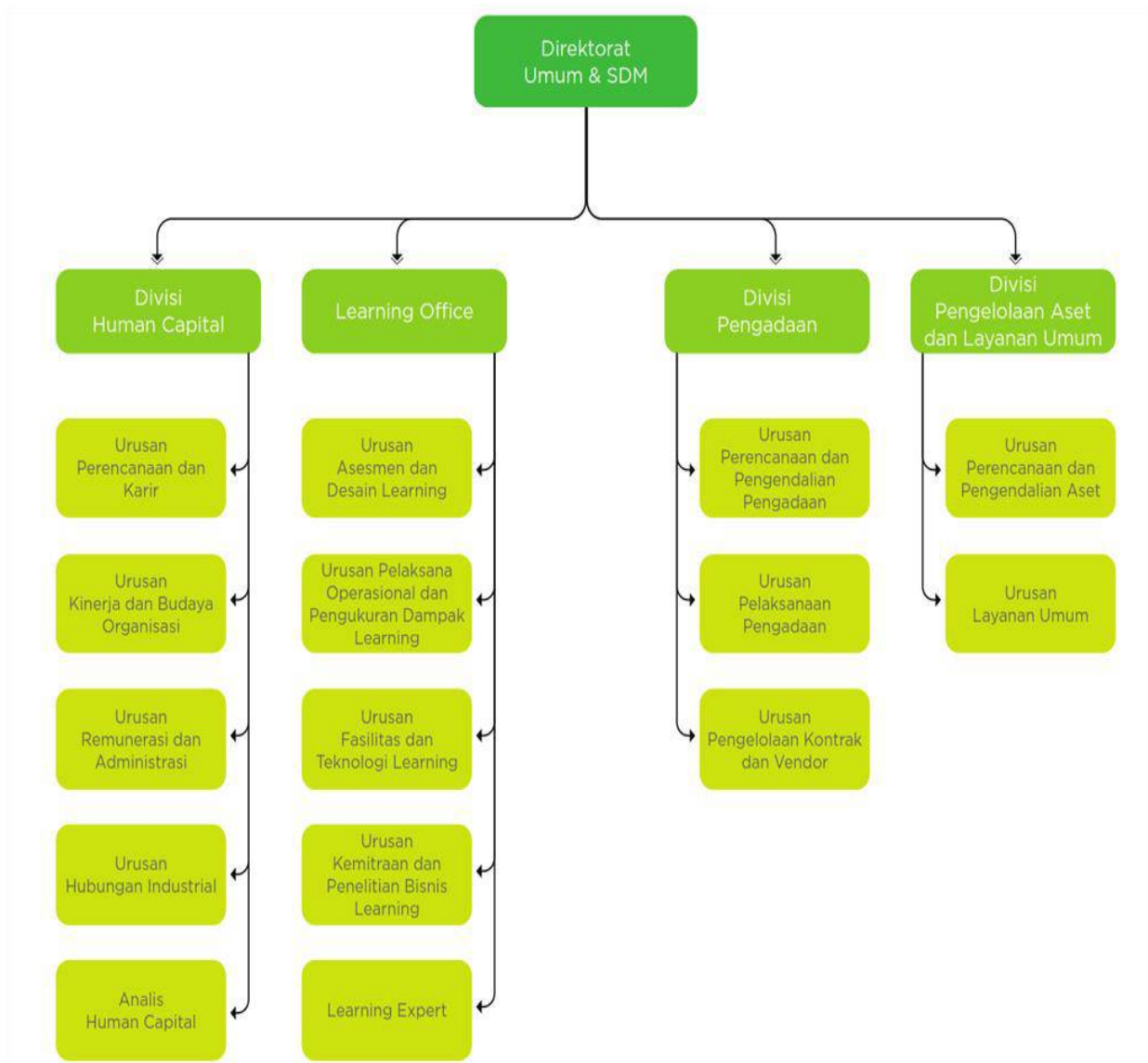
1. Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja

3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

MOTTO

Menjadi Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja.

C. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Medan.

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 78 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap koordinasi, evaluasi kerja, pelatihan sumberdaya manusia dan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	57,7	57,7	57,7
	Perempuan	33	42,3	42,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 45 orang atau sebesar 57,69% adalah laki-laki. Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 33 orang atau sebesar 42,30%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	49	62,8	62,8	62,8
	31-40 Tahun	29	37,2	37,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 49 orang atau sebesar 62,82% berusia pada kisaran 20-30 tahun. Sedangkan yang paling sedikit berusia pada kisaran 31-40 tahun sebanyak 29 orang atau sebesar 37,17%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMU	11	14,1	14,1	14,1
D3	21	26,9	26,9	41,0
S1	46	59,0	59,0	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46 orang atau sebesar 58,97% berpendidikan terakhir S1. Sedangkan yang paling sedikit berpendidikan SMU sebanyak 11 orang atau sebesar 14,10%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	43	55,1	55,1	55,1
6-10 Tahun	24	30,8	30,8	85,9
11-20 Tahun	11	14,1	14,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 43 orang atau sebesar 55,12% memiliki masa kerja selama 1-5 tahun. Sedangkan yang paling sedikit memiliki masa kerja selama 15-20 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 14,10%.

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu: disiplin kerja dan semangat kerja, serta 1 variabel terikat yaitu: prestasi kerja. Dalam penyebaran angket, pada setiap variabel terdapat beberapa butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 78 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

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

1) Gambaran Mengenai Disiplin Kerja (X_1)

Variabel Disiplin Kerja (X_1) pada penelitian ini terdiri dari 14 pernyataan. Secara keseluruhan masing-masing item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.5
Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Sangat Setuju	42	36	38	33	33	31	31	31	35	33	33	32	33	32
Setuju	12	16	14	20	13	23	23	22	20	21	21	20	20	21
Ragu-ragu	10	10	10	10	11	8	4	9	3	6	6	9	9	9
Tidak Setuju	6	10	8	5	11	9	10	10	9	11	11	9	11	11
Sangat Tidak Setuju	8	6	8	10	10	7	10	6	11	7	7	8	5	5
Total	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

Dari tabel 4.5 di atas, hasil menunjukkan bahwa mengenai pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden 42 orang atau sebesar 53,8% menyatakan sangat setuju, yaitu saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 36 orang atau sebesar 46,2% menyatakan sangat setuju, yaitu saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 38 orang atau sebesar 48,7% menyatakan sangat setuju, yaitu saya selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 33 orang atau sebesar 42,3% menyatakan sangat setuju, yaitu saya pernah datang terlambat dan mendapat teguran.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 33 orang atau sebesar 42,3% menyatakan sangat setuju, yaitu saya akan memberi keterangan jika saya meninggalkan kantor disaat jam kerja.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 31 orang atau sebesar 39,7% menyatakan sangat setuju, yaitu saya akan memberi keterangan jika saya meninggalkan kantor disaat jam kerja.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 31 orang atau sebesar 39,7% menyatakan sangat setuju, yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 31 orang atau sebesar 39,7% menyatakan sangat setuju, yaitu saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan benar dan tepat.

Pernyataan 9 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 35 orang atau sebesar 44,9% menyatakan sangat setuju, yaitu saya berupaya meningkatkan keterampilan kerja saya sebelumnya.

Pernyataan 10 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 33 orang atau sebesar 42,3% menyatakan sangat setuju, yaitu saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pernyataan 11 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 33 orang atau sebesar 42,3% menyatakan sangat setuju, yaitu saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan kreatif yang ditugaskan kepada saya.

Pernyataan 12 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 32 orang atau sebesar 41,0% menyatakan sangat setuju, yaitu saya selalu berinovatif dalam melaksanakan tugas saya.

Pernyataan 13 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 33 orang atau sebesar 42,3% menyatakan sangat setuju, yaitu saya memiliki rasa disiplin tinggi.

Pernyataan 14 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 32 orang atau sebesar 41,0% menyatakan sangat setuju, yaitu saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya.

2) Gambaran Mengenai Semangat Kerja (X_2)

Variabel Semangat Kerja (X_2) pada penelitian ini terdiri dari 8 pernyataan. Secara keseluruhan masing-masing item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.6
Pernyataan Variabel Semangat Kerja (X_2)

Pernyataan	1	2	3	4	5	6	7	8
Sangat Setuju	28	25	25	25	23	24	32	27
Setuju	50	50	46	51	51	47	44	50
Ragu-ragu	0	1	6	2	0	7	2	1
Tidak Setuju	0	2	1	0	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	2	0	0	0
Total	78	78	78	78	78	78	78	78

Dari tabel 4.6 di atas, hasil menunjukkan bahwa mengenai pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden 50 orang atau sebesar 64,1%

menyatakan setuju, yaitu kesempatan pengembangan karir terbuka bagi semua karyawan.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 50 orang atau sebesar 64,1% menyatakan setuju, yaitu prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 46 orang atau sebesar 59,0% menyatakan setuju, yaitu tingkat kehadiran menentukan semangat saya untuk bekerja dengan baik.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 51 orang atau sebesar 65,4% menyatakan setuju, yaitu datang lebih awal ketempat kerja memberikan semangat dalam memulai untuk bekerja.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 51 orang atau sebesar 65,4% menyatakan setuju, yaitu semangat kerja saya timbul setelah bekerjasama dengan atasan.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 47 orang atau sebesar 60,3% menyatakan setuju, yaitu tingkat kehadiran menentukan semangat saya untuk bekerja dengan baik.

Pernyataan 7 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 44 orang atau sebesar 56,4% menyatakan setuju, yaitu saya dan rekan kerja saling membantu agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Pernyataan 8 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 50 orang atau sebesar 64,1% menyatakan setuju, yaitu saya selalu berusaha agar tidak terlibat konflik dengan sesama rekan kerja.

3) Gambaran Mengenai Prestasi Kerja (Y)

Variabel Prestasi Kerja (Y) pada penelitian ini terdiri dari 6 pernyataan. Secara keseluruhan masing-masing item pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)
Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang dititipkan.

Pernyataan	1	2	3	4	5	6
Sangat Setuju	6	13	17	24	12	13
Setuju	18	52	55	46	57	59
Ragu-ragu	26	11	6	8	9	6
Tidak Setuju	20	2	0	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	8	0	0	0	0	0
Total	78	78	78	78	78	78

Dari tabel 4.7 di atas, hasil menunjukkan bahwa mengenai pernyataan 1 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden 26 orang atau sebesar 33,3% menyatakan kurang setuju, yaitu kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang dititipkan.

Pernyataan 2 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 52 orang atau sebesar 66,7% menyatakan setuju, yaitu kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan.

Pernyataan 3 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 55 orang atau sebesar 70,5% menyatakan setuju, yaitu saya mampu bekerjasama dalam tim bekerja.

Pernyataan 4 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 46 orang atau sebesar 59,0% menyatakan setuju, yaitu saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pernyataan 5 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 57 orang atau sebesar 73,1% menyatakan setuju, yaitu saya mempunyai inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan.

Pernyataan 6 yang berdasarkan angket di lampiran, mayoritas responden sebanyak 59 orang atau sebesar 75,6% menyatakan setuju, yaitu saya mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1) Pengujian Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas (X₁) Disiplin Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X1.1	42,3333	298,023	,909	,989
Pernyataan_X1.2	42,4667	300,189	,932	,988
Pernyataan_X1.3	42,5000	297,845	,952	,988
Pernyataan_X1.4	42,5000	301,362	,910	,989
Pernyataan_X1.5	42,8667	307,223	,819	,990
Pernyataan_X1.6	42,5667	304,806	,913	,989
Pernyataan_X1.7	42,6333	299,275	,956	,988
Pernyataan_X1.8	42,4667	304,326	,951	,988
Pernyataan_X1.9	42,6667	297,402	,936	,988
Pernyataan_X1.10	42,5333	301,223	,934	,988
Pernyataan_X1.11	42,5000	301,086	,969	,988
Pernyataan_X1.12	42,5333	303,775	,913	,989
Pernyataan_X1.13	42,4333	300,392	,942	,988
Pernyataan_X1.14	42,4000	299,421	,944	,988

Dari tabel 4.8 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9 Uji Validitas (X₂) Semangat Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_X2.1	29,9333	13,168	,695	,855
Pernyataan_X2.2	30,1000	13,266	,491	,871
Pernyataan_X2.3	30,1667	11,385	,844	,833
Pernyataan_X2.4	30,0000	12,966	,782	,849
Pernyataan_X2.5	30,5667	10,737	,513	,903
Pernyataan_X2.6	30,1667	11,316	,861	,831
Pernyataan_X2.7	29,7667	13,495	,607	,862
Pernyataan_X2.8	29,8667	13,223	,671	,857

Dari tabel 4.9 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel semangat kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10 Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan_Y.1	20,7333	7,720	,459	,852
Pernyataan_Y.2	19,3333	9,540	,407	,821
Pernyataan_Y.3	19,1000	8,576	,765	,745
Pernyataan_Y.4	18,8667	9,775	,596	,785
Pernyataan_Y.5	19,2000	9,131	,853	,746
Pernyataan_Y.6	19,1000	9,197	,729	,760

Dari tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

2) Pengujian Reliabilitas

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

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas (X₁) Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,989	14

Dari tabel 4.11 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,989 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas (X₂) Semangat Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	8

Dari tabel 4.12 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,873 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	6

Dari tabel 4.13 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,813 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

3. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013:160) mengenai uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu (residual) memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang terdistribusi normal akan memperkecil kemungkinan terjadinya bias.

Berdasarkan konsep yang diajukan oleh Imam Ghozali (2013) maka dalam pengujian normalitas dilakukan dengan uji statistik *One sample Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program SPSS. Adapun pengambilan keputusan pada pengujian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

Asymp. Sig < 0.05 = Distribusi Tidak Normal

Asymp. Sig > 0.05 = Distribusi Normal

Adapun cara untuk mendeteksi normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika ada (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika ada (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas data digunakan untuk memenuhi asumsi dilakukannya analisis regresi yang akan melakukan penaksiran sekaligus pengujian, dimana untuk kepentingan ini variabel yang bersifat *random* harus berdistribusi normal. Pengujian normalitas cukup dilakukan hanya terhadap variabel dependen saja, dikarenakan hanya variabel dependen yang memiliki sifat *random*. Jika sejumlah besar variabel *random* yang didistribusikan independen dan identik, maka dengan beberapa pengecualian, distribusi jumlahnya cenderung ke distribusi normal bila banyaknya variabel seperti itu meningkat tak terbatas.

Dengan menggunakan *Software SPSS 21.0 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,2525
	Std. Deviation	3,21284
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,149
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		1,318
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062

a. Test distribution is Normal.

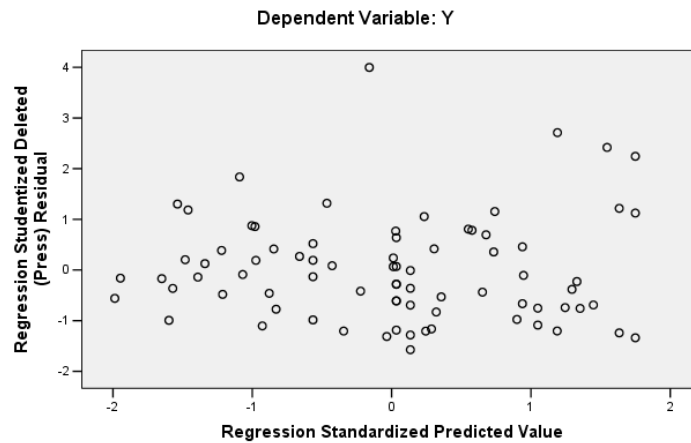
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *Kolmogrof Smirnov* sebesar 1,318 dan nilai sig = 0,062. Dikarenakan nilai sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel dependen berdistribusi normal.

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (data berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi perbedaan variance dari residual data yang ada. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisa grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dengan menggunakan *Software SPSS 21.0 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dasar analisa uji Heteroskedastisitas dengan grafik *plot* adalah jika titik dalam grafik tersebar (tidak membentuk pola) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi di penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama.

3) Uji Autokorelasi

Secara harfiah autokorelasi berarti adanya korelasi antara anggota observasi satu dengan observasi lain yang berlainan waktu. Dalam kaitannya dengan asumsi metode kuadrat terkecil (OLS), autokorelasi merupakan korelasi antara satu residual dengan residual yang lain. Sedangkan satu asumsi penting metode OLS berkaitan dengan residual adalah tidak adanya hubungan antara residual satu dengan residual yang lain.

Pengujian hipotesis:

Tabel 4.15
Pengujian Hipotesis Autokorelasi

Kesimpulan	Daerah Pengujian
Terdapat autokorelasi positif	$d < d_L$
Ragu-ragu	$d_L < d < d_U$
Tidak terdapat autokorelasi	$d_U < d < 4-d_U$
Ragu-ragu	$4-d_U < d < 4-d_L$
Terdapat autokorelasi negatif	$4-d_L < d$

Dengan menggunakan *software SPSS 21.00 for windows*, diperoleh nilai statistik $d = 2,177$.

Tabel 4.16

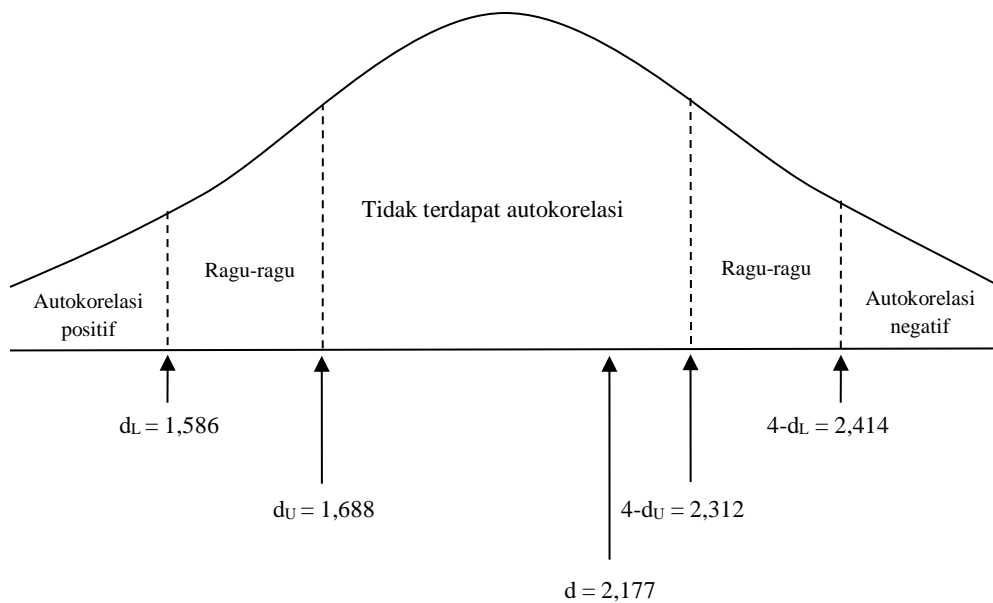
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,622 ^a	,386	,370	2,55031	2,177

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas diperoleh nilai d sebesar 2,177. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai d_L dan d_U pada tabel *Durbin-Watson*. Untuk $\alpha = 0.05$, $k = 2$ dan $n = 78$, diperoleh $d_L = 1,586$ dan $d_U = 1,688$. Dikarenakan nilai d berada pada wilayah kriteria $1,688 < d < 2,312$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam data tidak terdapat autokorelasi dalam data. Jika ditampilkan dalam gambar kurva pengujian autokorelasi maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



Gambar 4.2
Kurva Pengujian Hipotesis Autokorelasi

4) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya

kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10 (Ghozali, Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, 2011: 57).

Dengan menggunakan *Software SPSS 21.0 for Windows*, didapat *output* nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut.

Tabel 4.17
Nilai VIF Masing-masing Variabel Bebas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	7,055	1,548		4,556	,000		
	X1	,095	,026	,349	3,633	,001	,887	1,127
	X2	,262	,061	,410	4,272	,000	,887	1,127

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinieritas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 1,127 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa data antara variabel bebas Disiplin Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

4. Regresi Linier Berganda

Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) dan Semangat Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Disiplin Kerja

X_2 = Semangat Kerja

b_0 = intersep

b_1, b_2 = koefisien regresi

Dengan menggunakan *Software SPSS 21.0 for Windows* dihasilkan koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 4.18
Nilai Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,055	1,548		4,556	,000
	X1	,095	,026	,349	3,633	,001
	X2	,262	,061	,410	4,272	,000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil *output* di atas diketahui bahwa nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,055 + 0,095 X_1 + 0,262 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 7,055. Artinya, jika variabel Prestasi Kerja (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua variabel bebasnya atau Disiplin Kerja (X_1) dan Semangat Kerja (X_2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Prestasi Kerja akan bernilai 7,055.

Nilai koefisien regresi pada variabel-variabel bebasnya menggambarkan apabila diperkirakan variabel bebasnya naik sebesar satu unit dan nilai variabel bebas lainnya diperkirakan konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel terikat diperkirakan bisa naik atau bisa turun sesuai dengan tanda koefisien regresi variabel bebasnya.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_1 (Disiplin Kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Disiplin Kerja (X_1) dengan Prestasi Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,095 mengandung arti untuk setiap penambahan Disiplin Kerja (X_1) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,095.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 (Semangat Kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Semangat Kerja (X_2) dengan Prestasi Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 0,262 mengandung arti untuk setiap penambahan Semangat Kerja (X_2) sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,262.

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

a. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Untuk mengetahui apakah variabel X (Disiplin Kerja dan Semangat Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) secara keseluruhan, maka kita akan mengujinya dengan penggunaan statistik Uji F. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji signifikan dengan taraf 5% (Sumber Sugiono, 2014:190).

Hipotesis :

H_o : $b_1, b_2 = 0$, berarti antara X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Semangat Kerja) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, berarti terdapat pengaruh antara X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Semangat Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

$$F_{hitung} = \frac{JK_{Regresi} / k}{JK_{(Residu)} / \{n - (k + 1)\}}$$

Dimana :

- JK_{residu} = Koefisien Korelasi Ganda
 k = Jumlah variabel bebas
 n = Jumlah anggota sampel

$$F_{hitung} = \frac{307,016 / 2}{487,806 / \{78 - (2 + 1)\}} = 23,602$$

Ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (signifikan)
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima (tidak signifikan)

Dimana $F_{tabel} = F_{(0,05 ; 2; 75)} = 3,119$

Dari hasil perhitungan diatas dengan menggunakan *Software SPSS 17 for Windows*, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.19

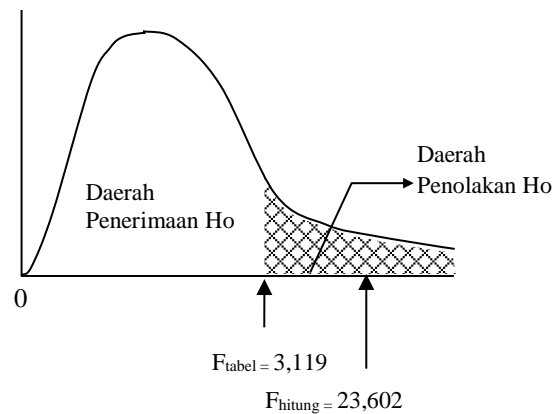
ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,016	2	153,508	23,602	,000 ^a
	Residual	487,806	75	6,504		
	Total	794,822	77			

- a. *Predictors* : (Constant), X2, X1
 b. *Dependent Variable* : Y

Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa F hitung sebesar 23,602 lebih kecil dari F tabel 3,119 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti antara X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Semangat Kerja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari pada 0,05 yang berarti kita mempercayai 95% bahwa secara bersama-sama kedua variabel bebas diatas mempengaruhi variabel Y secara signifikan. Jika disajikan dalam kurva Uji F maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 4.3 Kurva Uji-F



b. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Untuk mengetahui apakah variabel X (Disiplin Kerja dan Semangat Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) secara individu dalam hal ini kita menggunakan statistik uji-t. Dengan melihat tingkat signifikan yang ada di tabel SPSS dengan taraf kesalahan lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan signifikan.

Kriteria Pengujian:

$t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka tolak hipotesis

Dari kriteria pengujian diatas dengan menggunakan *Software SPSS 21 for Windows*, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,055	1,548		4,556	,000
	X1	,095	,026	,349	3,633	,001
	X2	,262	,061	,410	4,272	,000

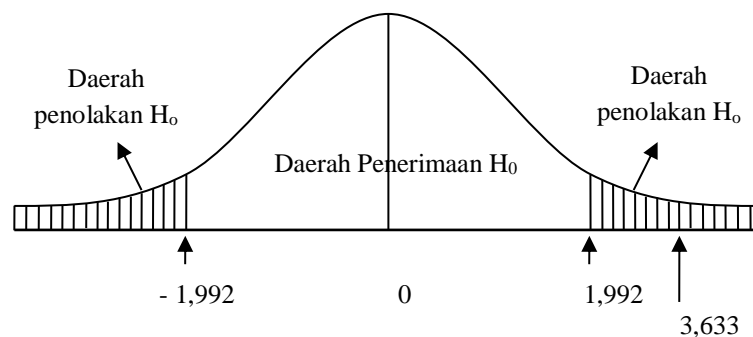
a. Dependent Variable: Y

Untuk variabel X_1 diperoleh $t_{hitung} = 3,633 > t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 diterima

Untuk variabel X_2 diperoleh $t_{hitung} = 4,272 > t_{tabel} = 1,992$ maka H_0 diterima

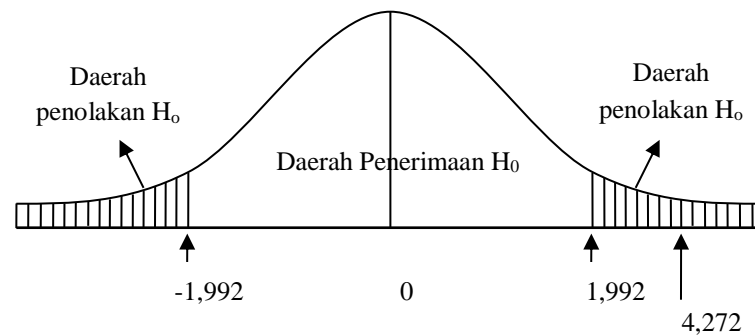
Dari uji hipotesis individu diatas dengan statistik uji t, maka kita mempercayai 95% bahwa variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Semangat Kerja), memiliki pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) karena t_{hitung} ke dua variabel tersebut lebih besar dari t_{tabel} .

1. Nilai t_{hitung} untuk X_1 sebesar 3,633 dan t_{tabel} 1,992 dengan mengambil tingkat signifikan berdasarkan tabel SPSS adalah 0,001 berdasarkan hasil analisis tersebut maka diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja. Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4
Kurva Uji-t Variabel Disiplin Kerja

2. Nilai t_{hitung} untuk X_2 sebesar 4,272 dan t_{tabel} 1,992 dengan mengambil tingkat signifikan berdasarkan tabel SPSS adalah 0,000 berdasarkan hasil analisis tersebut maka diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja. Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5
Kurva Uji-t Variabel Semangat Kerja

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Koefisien determinasi ini digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

KD = koefisien determinasi

$(r_{xy})^2$ = koefisien korelasi berganda

Dari perhitungan diatas dengan menggunakan *Software SPSS 21.0 for Windows*, maka nilai hubungan regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,386	,370	2,55031

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas maka nilai koefisien determinasi:

$$Kd = r_{xy}^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,622)^2 \times 100\% = 38,6\%$$

Dari perhitungan analisis koefisien determinasi diatas dapat dilihat bahwa variabel X (Disiplin Kerja dan Semangat Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) sebesar 38,6% sedangkan sisanya sebesar 61,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan penulis (tidak diteliti). Untuk mengetahui nilai pengaruh masing-masing subvariabel maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.22

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7,055	1,548		4,556	,000			
	X1	,095	,026	,349	3,633	,001	,487	,387	,329
	X2	,262	,061	,410	4,272	,000	,528	,442	,386

a. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Semangat Kerja) terhadap Y , maka dapat di cari dengan cara mengalikan nilai koefisien beta dikali dengan nilai zero order. Berikut nilai perhitungannya:

$$X1 = 0,349 \times 0,487 = 0,170 \times 100\% = 16,99\%$$

$$X2 = 0,410 \times 0,528 = 0,216 \times 100\% = 21,64\%$$

Dari hasil uji individu di atas diketahui bahwa variabel yang paling mempengaruhi Prestasi Kerja adalah variabel X_2 (Semangat Kerja) yakni sebesar 21,64%.

A. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0.095 dan signifikan sebesar $0.001 < 0.05$, ini berarti menunjukkan disiplin kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Artinya variabel disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Undjila (2013), Frisca Tuju, Peggy A, Mekel & Adolfina (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan suatu perusahaan.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menggambarkan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Dan hasil dari koefisien regresi menunjukkan nilai sebesar 0,262 dan signifikan sebesar $0.001 < 0.05$, ini

artinya jika semangat kerja karyawan semakin baik, maka prestasi kerja karyawan pun akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Wijaya (2006), Zahara (2014) yang menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa semangat kerja merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji-F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 serta memiliki tingkat korelasi yang sedang dari kedua variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah penulis mengadakan pembahasan, maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja 3,633 dan nilai t_{tabel} 1,992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Besar pengaruh dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 0,001 yang berarti setiap ada peningkatan disiplin kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,001 satuan.
2. Secara parsial semangat kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel semangat kerja 4,272 dan nilai t_{tabel} 1,992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Secara simultan disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah:

1. Disiplin kerja yang dilakukan karyawan tergolong baik, walaupun masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin, akan lebih baik apabila pihak perusahaan

memperhatikan disiplin kerja dengan mempertegas peraturan yang ada diperusahaan. Adapun cara yang dapat dilakukan adalah seperti komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan seperti saat *briefing* ataupun *meeting*.

2. Perusahaan harus terus berusaha mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja karyawan agar tercapainya prestasi kerja karyawan yang lebih baik lagi. Adapun upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan berbagai insentif kerajinan untuk memotivasi semangat kerja karyawan.
3. Disiplin dan semangat kerja tetap ditingkatkan dengan cara dibuatnya penyuluhan tentang disiplin kerja dan semangat kerja sehingga karyawan mengetahui penting dan sangat berpengaruh disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- 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). "Peranan Polri Dalam Penegakan Hukum Ditinjau Dari Sudut Pandang Sosiologi Hukum". Prosiding Seminar Nasional Menata Legislasi Demi Pembangunan Hukum Nasional, ISBN 9786027480360, pp. 71-82.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Temprina Media Grafika.
- Dunggio, M. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol 1-No 4, Hal.523-5333,2303-1174.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2); 117-124.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hasibuan, M. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 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).
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.

- Kartika, L. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: Edisi Pertama. Penerbit Pertama. Penerbit IPB Press. Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. *Jumant*, 7(1), 29-36.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Muliawaty, L. 2011. Analisis Pengaruh Implementasi Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung: *Kebijakan Jurnal Ilmu Administrasi* 9 (2): 215-226.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Pane, D. N. (2018). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran Jasa Terhadap Keputusan Pembelian Teh Botol Sosro (Studi Kasus Konsumen Alfamart Cabang Ayahanda). *Jumant*, 9(1), 13-25.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Riduwan, 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Part Analysis (Analisis Jalur)*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Rivai, V., & Sagala, E.J 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Rusiadi, et al, 2017. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan. USU Press.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Sinambela, P. 2012. *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

- Sugiyono, 2013. *Statistika untuk Penelitian*, cetakan 23, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203.
- Setiawan, N., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Tambunan, A. R. S., Girsang, M., Agus, R. T. A., ... & Nisa, K. (2018). Simple additive weighting as decision support system for determining employees salary. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.14), 309-313.
- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan Masyarakat Dan Budaya Asing Dalam Mempertahankan Budaya Lokal Di Kecamatan Datuk Bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.