



**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. AGUNG BERKAT
BINTATAR ABADI MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

DITA KLARA AMANDA LUBIS
NPM 1615310055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : DITA KLARA AMANDA LUBIS
NPM : 1615310055
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN
KERJA, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
AGUNG BERKAT BINTATAR ABADI
MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDJANARKO, S.E., M.M)



PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.SOS., M.SP)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : DITA KLARA AMANDA LUBIS
NPM : 1615310055
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN
KERJA, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
AGUNG BERKAT BINTATAR ABADI
MEDAN

MEDAN, OKTOBER 2020



(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

ANGGOTA II

(RORO RIAN AGUSTIN, S.SOS., M.SP)

ANGGOTA IV

(Dr. FEBY MILANIE, S.T., S.E., M.M)

ANGGOTA I

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

ANGGOTA III

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dita Klara Amanda Lubis
NPM : 1615310055
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Dita Klara Amanda Lubis

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dita Klara Amanda Lubis
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 04 Juli 1998
NPM : 1615310055
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Bakti luhur Gg. Jati

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

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

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

Medan, Oktober 2020

Yang membuat pernyataan



Dita Klara Amanda Lubis

Acc Jilidlux
2/12-20 RPP/iaugusti

Acc
Jilid. l cet 20
RA 3/12 ✓



**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. AGUNG BERKAT
BINTATAR ABADI MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

DITA KLARA AMANDA LUBIS

NPM 1615310055

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2020**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : DITA KLARA AMANDA LUBIS
 : 1615310055
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

Angka	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
100	ACC sidang MH	Disetujui	

Medan, 11 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP

Permohonan Meja Hijau

Medan, 11 Desember 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DITA KLARA AMANDA LUBIS
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 4 Juli 1998
 Orang Tua : ZULFIKRI LUBIS
 NIM : 1615310055
 Jurusan : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 NPM : 081289308612
 Alamat : Jln. Bakti luhur.gg jati

Sehubungan dengan bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- 3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
- 4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- 5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- 7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Yang ditandatangani oleh :

Hormat saya



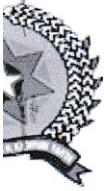
Ditandatangani oleh,
 Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



DITA KLARA AMANDA LUBIS
 1615310055

Yang ditandatangani :

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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa : DITA KLARA AMANDA LUBIS
: 1615310055

Jurusan Studi : Manajemen

Tingkat : Strata Satu

Pembimbing : Rizal Ahmad, SE.,MSi

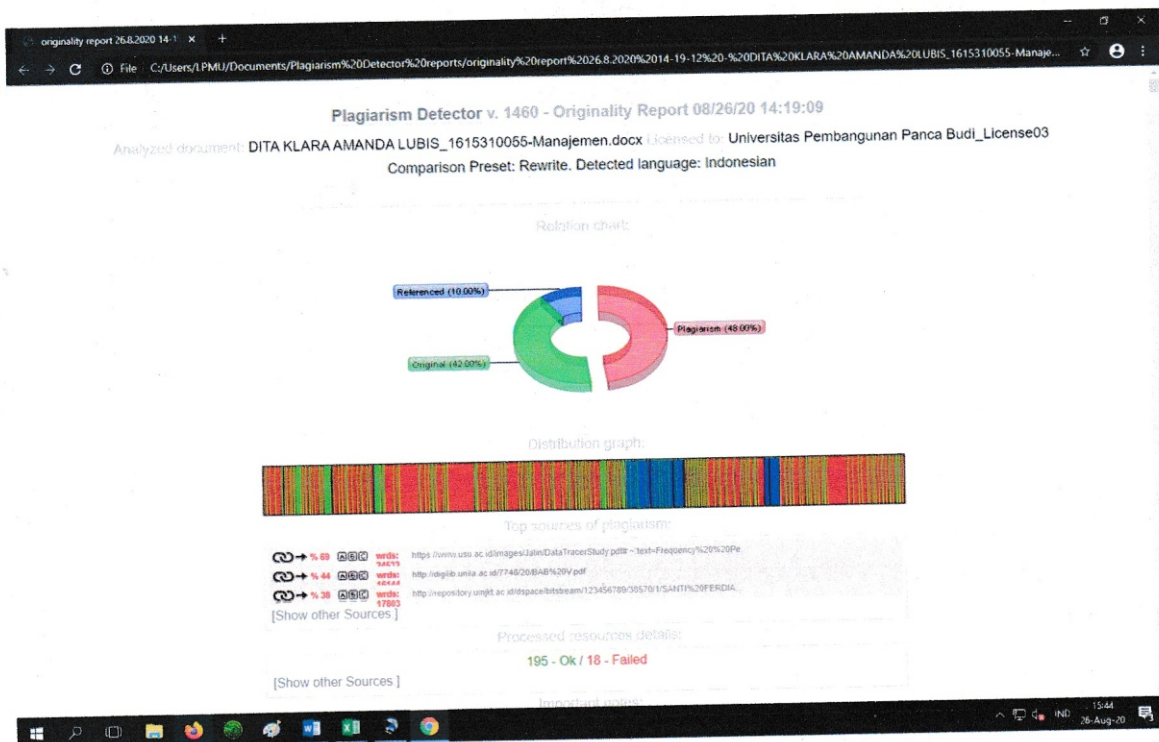
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
2020	ACC SEMPRO (24-01-2020)	Disetujui	
2020	Acc sempro	Disetujui	
2020	Acc sidang meja hijau	Disetujui	

Medan, 11 Desember 2020
Dosen Pembimbing,



Rizal Ahmad, SE.,MSi

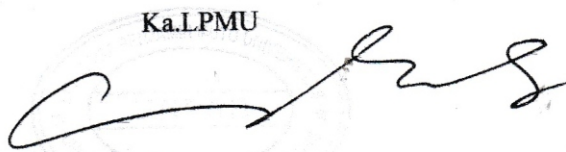


SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

 Cahyo Pramono, SE.,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2927/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
sebagai berikut:

Nama : DITA KLARA AMANDA LUBIS
NIM : 1615310055
Kategori : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Jurusan : Manajemen

Sejak tanggal 26 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 26 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarto, S.Sos., S.Pd.I



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DITA KLARA AMANDA LUBIS

Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 04 Juli 1998

Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310055

Program Studi : Manajemen

Spesialisasi : Manajemen SDM

Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.38


Nomor Hp : 082168496718

Pengajuan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

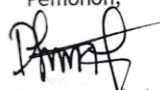
	Judul
1.	PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AGUNG BERKAT BINTATAR ABADIO


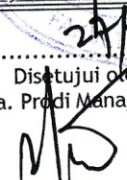
Revisi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

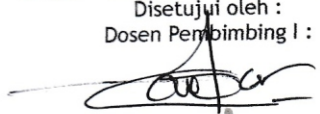
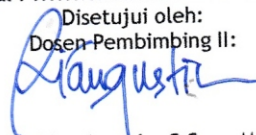
Tempat Yang Tidak Perlu


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

Medan, 26 Desember 2019

Pemohon,

 (Dita Klara Amanda Lubis)

Tanggal : Disahkan oleh : Dekan  (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)	Tanggal : Disetujui oleh: Ka. Prodi Manajemen  (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)
--	---

Tanggal : Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I :  (Rizal Ahmad, SE.,MSi)	Tanggal : Disetujui oleh: Dosen Pembimbing II:  (Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP.)
---	--

No. Dokumen: FM-UPBM/18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------







UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS


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

sitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 as : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., Msi
 Pembimbing II : Roro Plan Agustin, S.Sos., Msp
 Mahasiswa : DITA KLARA AMANDA LUBIS
 in/Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1615310055
 ig Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi :

*pengaruh kompetensi, disiplin kerja, semangat
 kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agung
 Berkat Bintatar Abadi Medan*

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<ul style="list-style-type: none"> - Melengkapi identifikasi masalah - Memperkecil font - Halaman sejajar dengan nomor - Menambahkan jurnal - Memperbaiki Daftar Pustaka 	   	
	<p>Acc sempro 25/02-20</p>		

Medan, 25 Februari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,


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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

itas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 s : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., Msi
 Pembimbing II : Roro Rian Agustin, S.Sos., Msp
 Mahasiswa : DITA KLARA AMANDA LUBIS
 Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1615310055
 Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

NGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<ul style="list-style-type: none"> - Definisi operasional jangan dijadikan kalimat negatif. - Kerangka konseptual ambil dari te semua teori. - Melengkapi alamat perusahaan. - faktor-faktor di bab 2 diganti diganti jadi definisi. - Identifikasi masalah nya yang no.4 Perbaiki sesuai deskripsi 	 	

ACC
 Sempuro 24/12/19
 Dita Klara Amanda Lubis

Medan, 26 Desember 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan yang berjumlah 78 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 78 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan Mei hingga Oktober 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Kompetensi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. 91,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted to explore how the influence of competence (X_1), work discipline (X_2), and work morale (X_3) on employee performance (Y) at PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. The population in this research was all employees of PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan, amounting to 78 employees. The number of samples taken amounted to a population of 78 respondents. This research was conducted from May to Oktober 2020. This research used quantitative data that was processed with SPSS with multiple linear regression models. The results showed that competence, work discipline, and work morale had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan, both partially and simultaneously. Competence was the most dominant variable affecting employee performance. 91.3% of employee performance can be explained and obtained from competence, work discipline, and morale while the rest was by other factors. Employee performance had a very strong relationship with competence, work discipline, and work morale.

Keywords: *Competence, Work Discipline, Work Morale, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan dan Perumusan Masalah	10
1. Batasan Masalah	10
2. Perumusan Masalah	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	12
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	15
1. Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
c. Penilaian Kinerja.....	22
d. Metode Pengukuran Kinerja	24
e. Tujuan Penilaian Kinerja	26
f. Manfaat Penilaian Kinerja	26
g. Indikator Kinerja	29
2. Kompetensi	31
a. Pengertian Kompetensi	31
b. Karakteristik Kompetensi	32
c. Manfaat Penggunaan Kompetensi	33
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	34
e. Indikator Kompetensi.....	36
3. Disiplin Kerja.....	38
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	38
b. Jenis-Jenis Disiplin	39
c. Pentingnya Kedisiplinan	40

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	42
e. Indikator Disiplin Kerja	43
4. Semangat Kerja.....	45
a. Pengertian Semangat Kerja	45
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja	46
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	47
d. Indikator Semangat Kerja	52
B. Penelitian Sebelumnya	55
C. Kerangka Konseptual	57
1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	58
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	59
3. Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	59
4. Pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	60
D. Hipotesis	62

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	64
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	64
1. Lokasi Penelitian	64
2. Waktu Penelitian	64
C. Populasi dan Sampel.....	65
1. Populasi.....	65
2. Sampel	65
3. Jenis Data.....	66
4. Sumber Data	67
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	67
1. Variabel Penelitian.....	67
a. Variabel Terikat (Y).....	67
b. Variabel Bebas (X).....	68
2. Definisi Operasional	69
E. Skala Pengukuran Variabel	70
F. Teknik Pengumpulan Data	71
G. Teknik Analisa Data	72
1. Analisis Frekuensi Data	72
2. Uji Kualitas Data	72
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	72
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	73
3. Uji Asumsi Klasik.....	74
a. Uji Normalitas.....	75
b. Uji Multikolinearitas	77
c. Uji Heteroskedastisitas.....	78
4. Regresi Linear Berganda	80
5. Uji Hipotesis	81
a. Uji Parsial (Uji t).....	81

	b. Uji Simultan (Uji F)	83
	E. Koefesien Determinasi (r^2)	84
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	86
	1. Gambaran Umum Perusahaan	86
	a. Sejarah PT. Agung Berkat Bintatar Abadi	86
	b. Struktur Organisasi PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.....	87
	2. Karakteristik Responden.....	87
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	89
	d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	89
	e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan	90
	f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	91
	3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	92
	a. Kompetensi (X_1)	92
	b. Disiplin Kerja (X_2)	96
	c. Semangat Kerja (X_3)	101
	d. Kinerja Karyawan (Y).....	105
	4. Uji Kualitas Data	108
	a. Uji Validitas	109
	b. Uji Reliabilitas	111
	5. Uji Asumsi Klasik.....	114
	a. Uji Normalitas Data	114
	b. Uji Multikolinearitas	117
	c. Uji Heteroskedastisitas.....	118
	6. Uji Regresi Linear Berganda	121
	7. Uji Hipotesis	123
	a. Uji t (Uji Parsial).....	124
	b. Uji F (Uji Simultan)	126
	8. Uji Determinasi (R^2)	127
	B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	129
	1. Hipotesis H_1	129
	2. Hipotesis H_2	131
	3. Hipotesis H_3	132
	4. Hipotesis H_4	133
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	135
	B. Saran	135
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Mengenai Kompetensi Karyawan.....	7
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja Karyawan	8
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja Karyawan	9
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	55
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian	64
Tabel 3.2. Daftar Posisi Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.....	66
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	69
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert	71
Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	85
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	89
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	90
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan.....	91
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	91
Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	92
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X_{1-1}).....	93
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X_{1-2}).....	94
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (<i>Attitude</i>) (X_{1-3})..	95
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman (X_{1-4}).....	96
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (X_{2-1})	97
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X_{2-2})	98
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X_{2-3}).....	99
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{2-4})	100
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja (X_{3-1}).....	101
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi (X_{3-2})	102
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Turnover Intention</i> (X_{3-3}).....	103
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kerusakan (X_{3-3}).....	104
Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1}) ...	105
Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-2}) .	106
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y_{1-3}).....	107
Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim (Y_{1-4})..	108
Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi (X_1).....	110

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X ₂).....	110
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (X ₃).....	111
Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	111
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi(X ₁).....	113
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel DisiplinKerja (X ₂).....	113
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (X ₃).....	113
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	114
Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	116
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas.....	117
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	120
Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	121
Tabel 4.36. Hasil Uji-t.....	124
Tabel 4.37. Hasil Uji F.....	126
Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi.....	128
Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	131

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	61
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan ..	87
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas.....	115
Gambar 4.3. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	115
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	119

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.Sp selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik
8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Oktober 2020
Penulis

Dita Klara Amanda Lubis
NPM : 1615310055

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia adalah kunci penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam sebuah proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, maka kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan. Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat dipahami bahwa kinerja berhubungan erat dengan kualitas hasil kerja karyawan dan banyaknya pekerjaan yang terselesaikan oleh karyawan. Semakin berkualitas hasil kerja yang diberikan dan semakin banyak pekerjaan yang berhasil diselesaikan, maka karyawan tersebut dapat dikatakan berkinerja

baik. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa di antaranya adalah faktor disiplin kerja karyawan, kompetensi karyawan, dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:152) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berkompotensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. Wibowo (2017:86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman merupakan faktor penting dalam membentuk karyawan yang berkompotensi. Dengan adanya pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dari karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dan memberikan hasil yang baik. Ditambah dengan pengalaman dan sikap karyawan saat bekerja akan mendukung tercapainya kinerja yang baik dari karyawan dalam segi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan

kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja pada diri karyawan dalam bekerja, akan memberikan kemudahan bagi organisasi untuk mencapai segala tujuan dari organisasi, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan merangsang peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:152) mengemukakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan kompetensi, semangat kerja yang ada pada diri karyawan juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya rasa semangat pada diri karyawan mengurangi rasa jenuh pada karyawan dan membuat karyawan mengerjakan tugas mereka dengan lebih bersungguh-sungguh. Adanya semangat kerja juga membuat karyawan tidak menganggap tugas mereka sebagai beban, namun sebagai tantangan yang harus mereka selesaikan. Nitisemito (2014:427) mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja

sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Seperti kehadiran tepat waktu, tidak mangkir, dan penggunaan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja menurun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab, sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan yang meningkat jika semangat kerja pada diri karyawan juga meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:152) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah semangat kerja yang dimiliki karyawan. Teori ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Perusahaan terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351. Perusahaan telah berdiri sejak tahun 1995 yang saat ini telah

memiliki 78 perusahaan dengan area pemasaran meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat.

Sebagian besar karyawan adalah para pekerja kasar yang bekerja dengan menggunakan tenaga yang mereka miliki dan hanya sebagian karyawan yang bekerja dengan kemampuan khusus. Setiap pekerja harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu untuk memenuhi kuantitas produksi yang dibutuhkan perusahaan. Tugas yang cukup berat dan menguras tenaga disertai dengan keadaan lingkungan kerja yang berabuk membuat karyawan tidak mampu bekerja dengan maksimal. Hal ini menyebabkan sering terjadi penumpukan bahan mentah yang tidak mampu diproduksi dengan cepat karena kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan menurunnya kualitas hasil pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari kerapian, kebersihan, dan ketelitian hasil pekerjaan karyawan yang cenderung asal siap. Tentu saja ini sangat berbahaya bagi perusahaan jika konsumen kecewa dengan barang yang dikirim oleh perusahaan. Staf *quality control* juga tidak mampu menyaring dan memeriksa satu per satu hasil kerja yang dikerjakan karyawan sehingga karyawan harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kuantitas hasil pekerjaan karyawan yang juga menurun. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya bahan mentah yang seharusnya telah habis diproduksi namun masih banyak menumpuk yang tidak mampu diselesaikan oleh karyawan. Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang terjadi menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan mengenai kinerja karyawan juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan	5	50%	5	50%
2	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan saya dengan tepat waktu	4	40%	6	60%
3	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi	4	40%	6	60%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 5 orang responden (50%) menyebutkan bahwa mereka memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan. Lalu hanya 4 orang responden (40%) yang menyebutkan bahwa mereka selalu menyelesaikan setiap pekerjaan saya dengan tepat waktu. Terakhir, hanya 4 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan.

Kompetensi karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan sebagian besar cenderung masih hanya mengandalkan tenaga, dikarenakan dalam proses produk dibutuhkan tenaga-tenaga karyawan untuk mengangkut kayu-kayu bahan mentah dan kayu-kayu hasil produksi. Hal ini dikarenakan masih terbatasnya peralatan sehingga tenaga manusia masih sangat diandalkan. Namun hanya karyawan-karyawan baru yang bekerja cenderung hanya menggunakan tenaga, dimana seiring berjalannya waktu setiap karyawan akan ditempatkan di posisi-posisi tertentu yang bertanggungjawab atas suatu pekerjaan tertentu dimana kompetensi benar-benar dibutuhkan. Kompetensi ini akan didapatkan dari pelatihan yang diberikan jika perusahaan menganggap karyawan telah siap. Sehingga banyak karyawan-karyawan baru yang masuk

pada dasarnya tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan sama sekali mengenai tugas dan pekerjaan yang akan diberikan, hal ini juga disebabkan dalam proses rekrutmen perusahaan tidak pernah mengutamakan pengalaman kerja kecuali dibidang khusus seperti acounting, supir, administrasi, dan beberapa posisi penting lainnya. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan mengenai kompetensi karyawan juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Hasil Pra-Survey Mengenai Kompetensi Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan	3	30%	7	70%
2	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan	4	40%	6	60%
3	Saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang telah cukup lama	2	20%	8	60%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 3 orang responden (30%) menyebutkan bahwa mereka memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan. Lalu hanya 4 orang responden (40%) yang menyebutkan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan. Terakhir, hanya 2 orang responden (20%) menyebutkan bahwa mereka telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang telah cukup lama. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kompetensi karyawan.

Disiplin kerja karyawan dalam hal kehadiran dan absensi cukup baik. Hal ini dikarenakan perusahaan benar-benar memperhatikan kehadiran dan ketepatan waktu hadir karyawan jika tidak ingin mendapatkan hukuman.

Namun, banyak karyawan yang tidak mentaati berbagai peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan. Seperti prosedur keamanan dan penggunaan waktu kerja. Banyak karyawan yang tidak menggunakan masker padahal perusahaan telah mewajibkan penggunaan masker karena kondisi lingkungan yang berabu. Selain itu, banyak juga karyawan yang mencoba menggunakan waktu kerjanya untuk urusan pribadi walaupun secara sembunyi-sembunyi. Hasil kerja karyawan juga seharusnya melewati quality control namun terkadang banyak karyawan yang cukup bandal dan melewati proses quality control agar pekerjaan lebih cepat selesai. Hal ini menunjukkan karyawan yang tidak mentaati peraturan dan prosedur kerja karyawan walaupun memiliki kehadiran dan ketepatan waktu hadir yang baik. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan mengenai disiplin kerja juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi	4	40%	6	60%
2	Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik	3	30%	7	70%
3	Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	5	50%	5	50%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 4 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi. Lalu hanya 3 orang responden (30%) yang menyebutkan bahwa mereka dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik. Terakhir, hanya 5 orang responden (50%)

menyebutkan bahwa mereka mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan.

Semangat kerja karyawan tergolong cukup rendah. Hal ini ditandai dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang mulai menurun. Meningkatnya turnover intention (keinginan karyawan untuk berhenti bekerja), terutama pada karyawan-karyawan baru yang memiliki pekerjaan yang lebih berat, sehingga banyak karyawan yang bekerja tidak terlalu serius dan tidak berkonsentrasi sehingga menyebabkan terjadinya berbagai kesalahan dalam bekerja yang menyebabkan kerusakan bahan baku produksi. Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang karyawan mengenai semangat kerja karyawan juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja Karyawan

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		Total	%	Total	%
1	Saya tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	3	30%	7	70%
2	Saya merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja	3	30%	7	70%
3	Saya tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini	1	10%	9	90%

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Hasil pra-survey dari tabel di atas dapat dilihat bahwa 3 orang responden (30%) menyebutkan bahwa mereka tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya. Lalu hanya 3 orang responden (30%) yang menyebutkan bahwa mereka merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja. Terakhir, hanya 1 orang responden (10%) menyebutkan bahwa mereka

tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada semangat karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah “*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan*”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaan yang diberikan dan tidak memahami aturan dalam pekerjaan tersebut.
2. Karyawan tidak memiliki ketepatan waktu hadir bekerja baik dan juga tidak memiliki tingkat kehadiran yang tinggi
3. Karyawan tidak memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi akibat rasa semangat yang rendah
4. Karyawan tidak memiliki kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Karena adanya keterbatasan dalam penelitian ini, maka penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus dalam menguji dan menganalisis pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan
- b. Sumber data penelitian adalah data primer dimana data berasal dari seluruh karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan yang mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti.
- c. Pengujian dan analisis data yang diperoleh dilakukan dengan bantuan aplikasi *Software SPSS* versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- b. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- c. Apakah semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- d. Apakah kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berasal dari Universitas Pembangunan Panca Budi bagi perkembangan ilmu terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu merangsang para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk terus melakukan berbagai riset dan penelitian khususnya di bidang manajemen SDM.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Untuk itu, hasil penelitian ini

diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak manajemen untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja.

c. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing pada tahun 2015 yang berjudul: pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

- 1. Variabel Penelitian :** Pada penelitian terdahulu menggunakan tiga buah variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan motivasi (X_3) serta sebuah variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan ini digunakan tiga buah variabel bebas, namun variabel yang digunakan yaitu: kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan

semangat kerja (X_3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

- 2. Waktu Penelitian :** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Februari 2015 sampai Juni 2015. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2020 sampai Oktober 2020.
- 3. Tempat Penelitian :** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.
- 4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel :** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan populasi sebanyak 47 orang pegawai dan sampel yang diambil juga 47 orang pegawai. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan yang berjumlah 78 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 78 orang karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Timpe (2010:56) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2014:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sehingga

jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2013:152) menjelaskan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

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

3) Kecekatan Mental

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

4) Skema Pengembangan Karir

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

5) Loyalitas

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

6) Disiplin Kerja

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

7) Penghargaan

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

8) Semangat Kerja

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

9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

10) Lingkungan Kerja

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

Menurut Mangkunegara (2016:13) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kompetensi (Pengetahuan dan Skill)

Faktor ini terdiri atas pengetahuan akan pekerjaan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal. Hariandja (2012:132) dalam menunjukkan ada 4 keterampilan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu keterampilan berinteraksi, kemampuan konseptual, kemampuan teknis, dan kemampuan manajerial.

2) Faktor Motivasi

Faktor ini yang berkaitan dengan situasi kerja di lingkungan kerja yang mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, pengembangan karir, sistem promosi jabatan, dan kondisi kerja.

3) Faktor Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman seorang karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu. Dengan pengalaman kerja

yang dimiliki maka seorang karyawan telah terbiasa dan memiliki penguasaan yang baik terhadap tugas dan pekerjaan tersebut, sehingga berbagai kesalahan dapat diminimalisir.

4) Faktor Loyalitas

Faktor ini berkaitan dengan sikap karyawan terhadap perusahaan berdasarkan emosional. Loyalitas yang tinggi dari karyawan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk memberikan kinerja terbaik demi kemajuan perusahaan.

5) Faktor Pelatihan

Faktor ini berkaitan dengan pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk suatu jabatan atau tugas khusus. Dengan adanya pelatihan untuk suatu jabatan atau tugas khusus memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap peranan, tugas, tanggungjawab, penyelesaian tugas, dan pemecahan masalah yang ada pada suatu tugas atau jabatan yang akan dipegang oleh karyawan. Sehingga dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya.

6) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja

Faktor ini adalah faktor penunjang aktivitas pekerjaan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi tidak dapat memiliki kinerja yang baik tanpa ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Seperti misalnya seorang mekanik sepeda motor, sehebat apapun mekanik sepeda motor tanpa adanya sarana kerja berupa kunci pas dan obeng yang memadai membuat mekanik

tidak dapat melakukan banyak hal untuk menunjukkan kinerja terbaiknya

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hubeis (2015:56) adalah:

1) Faktor Personal/Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, semangat kerja, disiplin kerja, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.

4) Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Kontekstual (*Situasional*)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal dalam perusahaan.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2013:193) yaitu:

1) Motivasi dan Semangat Kerja

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

3) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja karyawan.

5) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

6) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dalam penelitian ini adalah kompetensi, loyalitas, dan pelatihan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja karyawan adalah sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik di dalam organisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan memperoleh karyawan yang memiliki kinerja karyawan yang baik. Oleh sebab itu organisasi selalu melakukan penilaian kinerja karyawan karyawan untuk mengetahui kinerja karyawan para karyawannya selama periode waktu tertentu, apakah terjadi peningkatan kinerja karyawan atau bahkan terjadi sebaliknya. Jika dari hasil penilaian tersebut diperoleh data bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan karyawan, manajemen perlu mencari tahu sebabnya agar dapat mencari solusinya. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keunggulan bersaing bagi suatu perusahaan. Kinerja karyawan karyawan akan mempengaruhi kualitas produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu perusahaan.

Penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:12) adalah “Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan

apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”. Terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan menurut Gomes (2013:28) yaitu:

- 1) Adanya kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif
- 2) Adanya efektifitas dalam proses evaluasi.

Gomes (2013:28) mengungkapkan bahwa kriteria kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif meliputi: *relevancy*, *reliability*, dan *discrimination*. Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan kinerja karyawan. Misalnya kecepatan produksi bisa menjadi ukuran kinerja karyawan yang lebih relevan dibandingkan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat di mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten dan diskriminasi mengukur tingkat di mana suatu kriteria pretasi kerja bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja karyawan. Jika nilai menunjukkan cenderung baik atau jelek, berarti ukuran diskriminatif tidak membedakan kinerja karyawan diantara masing-masing pekerja.

Jika kriteria kinerja karyawan memiliki kualifikasi-kualifikasi penting itu maka pekerja akan lebih cenderung menjadi menerima terhadap penilaian kinerja karyawan. Sebaliknya jika pekerja dinilai

berdasarkan kriteria-kriteria yang tidak jelas dan tidak dispesifikasikan, maka para pekerja akan bersikap menentang bahkan menganggap dirinya terancam. Pendekatan penilaian prestasi kerja karyawan, hendaknya mengidentifikasi standar kinerja karyawan yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik kepada karyawan. Jika standar kerja atau perhitungan terjadi dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan mengecilkan peluang kerjasama. Tanpa umpan balik, perbaikan dan perilaku sumber daya manusia tidak mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan yang akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan, daftar pekerjaan, prosedur, aturan, sampai kompensasi akan terganggu.

d. Metode Pengukuran Kinerja

Handoko (2013:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Metode Penilaian Yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) *Rating Scales*

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

b) *Checklist*

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) *Critical Review Method*

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) *Performance Test and Observation*

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Adalah metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

f. Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2016:113) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja

pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka karyawan, penyelia, departemen SDM (sumber daya manusia), dan perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategis dalam perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus.

3) Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.

4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri menjadi lebih baik dan lebih ahli.

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

6) Defisiensi Proses Penempatan Staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

7) Ketidakakuratan Informasi

Kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarahkan pada ketidakakuratan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Oleh karena itu, lewat penilaian dapat didiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut agar tidak terulang kembali.

9) Kesempatan Kerja Yang Sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

10) Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan. Jika masalah tersebut tidak di atasi melalui penilaian, departement SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11) Umpan Balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana sebaiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

g. Indikator Kinerja

Rivai (2014:314) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktifitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan.

4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:45), indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat diturunkan sebagai berikut:

1) *Quantity of Work*

Jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

2) *Quality of Work*

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3) *Job knowledge*

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya yang menjadi tugas dan tanggungjawab karyawan di perusahaan.

4) *Creativeness*

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut atas inisiatif karyawan untuk mempercepat pencapaian tujuan perusahaan.

5) *Cooperative*

Kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi) untuk mempercepat dan mempermudah hasil pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

6) *Dependability*

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja dan tanggungjawab karyawan di perusahaan.

7) *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya.

8) *Personal Qualities*

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerjasama tim.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Sunarto (2015:81), kompetensi didefinisikan sebagai dimensi perilaku yang melatarbelakangi kinerja kompeten, sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku. Hal itu dikarenakan definisi kompetensi ini dimaksudkan untuk membuat seseorang menjalankan perannya dengan baik. Menurut Boulter et al dalam Sutrisno (2013:203) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar sari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kompetensi dalam penelitian ini adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut di perusahaan.

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:87) terdapat 5 tipe karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

1) Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengerahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2) Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri adalah keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks

5) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

c. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Sutrisno (2013:208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1) Memperjelas Standart Kerja dan Harapan yang Ingin Dicapai

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2) Alat Seleksi Karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.

Memaksimalkan produktivitas, tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

3) Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.

4) Memudahkan Adaptasi Terhadap Perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah saat ini. Perkembangan jaman seiring berjalan dengan perkembangan industri perkembangan kompetensi karyawan.

5) Menyelaraskan Perilaku Kerja dengan Nilai-Nilai Organisasi

Model kompetensi adalah cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Handoko (2013:122) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi SDM yaitu:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa

mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*)

Adalah kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute adalah kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

5) Motivasi

Motivasi adalah faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi SDM dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan lainnya.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Thoha (2015:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu).

2) Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal

3) Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Menurut Wibowo (2017:92), terdapat sebuah tambahan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompetensi seorang karyawan selain pengetahuan, keterampilan dan sikap, yaitu pengalaman kerja.

Berikut indikator untuk mengukur kompetensi karyawan:

1) Pengetahuan

Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan dalam pekerjaan tersebut.

2) Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan.

3) Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan dan prosedur perusahaan.

4) Pengalaman

Pengalaman karyawan yang mendukung pekerjaan yang diberikan baik pengalaman dari bekerja maupun pengalaman dari pendidikan atau pelatihan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kompetensi dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Hasibuan (2017:190) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif dari Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal”.

Handoko (2013:208) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Singodimedjo (2012:86) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku

dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2013:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sastrohadiwiry (2012:287) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi-sanksi apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan instansi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

b. Jenis-Jenis Disiplin

Handoko (2013:208) mengemukakan kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu:

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk pelanggaran terhadap peraturan-peraturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berupa hukuman yang disebut dengan tindakan pendisiplinan. Biasanya peringatan atau skorsing.

Handoko (2013:209) mengemukakan tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar menaati semua peraturan instansi. Dengan keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai

c. Pentingnya Kedisiplinan

Hasibuan (2017:193) mengemukakan kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajem selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajem dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan 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.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan.

Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa ada 8 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan

pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

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

6) Sanksi Hukum

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

7) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi..

e. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2013:86) menjelaskan beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:

1) Absensi

Indikator absensi meliputi ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja sesuai prosedur pekerjaan, dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sehingga karyawan memiliki tingkat absensi yang rendah.

2) Ketaatan pada Peraturan dan Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

3) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Setiap karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan yang akan merusak hasil pekerjaan atau membahayakan karyawan tersebut atau karyawan lain.

4) Bekerja Etis

Karyawan wajib memiliki etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.

Sastrohadiwiryo (2012:293) menjelaskan indikator dalam mengukur disiplin kerja antara lain:

1) Tanggung Jawab

Kemampuan dalam menjalankan tugas dan mentaati peraturan yang berlaku di perusahaan.

2) Sikap

Peraturan dasar tentang berpakaian, standart kerja, dan bertingkah laku dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Peran manusia di dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Neely (2015:69) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Richard (2015:82) menyatakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Nitisemito (2014:127) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas

dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Senada dengan itu, Tohardi (2012:427) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama. semangat kerja menunjukkan rasa gairah seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan semangat kerja dalam penelitian ini adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Sugiyono dalam Sopiah (2015:56) mengemukakan aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1) Disiplin yang Tinggi

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

2) Kualitas untuk Bertahan

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

3) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

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

4) Semangat Berkelompok

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

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Hezberg dalam Alma (2013:68-69) mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya semangat dan kegairahan kerja. Pertama, faktor *hygiene* meliputi kebijaksanaan perusahaan, administrasi, supervisi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, uang, status dan keamanan. Kedua, faktor motivator yaitu prestasi, penghargaan, tantangan pekerjaan dan tanggung jawab. Faktor-faktor ini akan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja karyawan.

Ololube dalam Sopiah (2015:61) mengemukakan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi.

Komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dengan organisasi dan masyarakat dalam menciptakan, mengirimkan dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Upadhyay dan Gupta dalam Sopiah (2015:61) menyatakan komunikasi memainkan peran utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Bhattacharya dalam Sopiah (2015:61) mengemukakan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan potret realita keadaan di dunia kerja yang terus berkembang, memberikan gambaran mengenai kehidupan karyawan melaksanakan pekerjaan dalam kerangka aturan dan peraturan perusahaan. Jika pihak manajemen yang ingin menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, perlu memberikan perhatian pada penataan ruang kerja secara fisik, sehingga nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

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

1) Gaji yang Cukup

Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Semakin besar gaji yang diberikan maka akan memberikan kepuasan terhadap karyawannya sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaannya.

2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

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

3) Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

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

4) Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian.

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

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

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

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga

akan memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

Perhatian terhadap masa depan untuk menciptakan rasa aman perlu diperhatikan, misalnya dengan melaksanakan program pensiun sehingga karyawan tidak lagi merasa khawatir mengenai hari tua mereka jika tidak lagi bekerja.

8) Usahakan agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas atau Loyalitas

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

9) Sekali-Sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

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

10) Pemberian Insentif yang Terarah

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

11) Fasilitas yang Menyenangkan

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

Nawawi (2015:172) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Minat/Perhatian Terhadap Pekerjaan

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

2) Faktor Upah atau Gaji

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

3) Faktor Status Sosial Berdasarkan Jabatan

Jenis jabatan dan pekerjaan yang dipangku oleh karyawan pada umumnya mempengaruhi status sosial, baik di lingkungan kerjanya maupun di lingkungan masyarakat. Pekerjaan atau jabatan yang memberikan posisi yang tinggi dan terhormat, maka cenderung mempertinggi semangat kerja karyawan.

4) Faktor Tujuan yang Mulia dan Pengabdian

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

5) Faktor Suasana Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan karena bersih, teratur rapi, sejuk, sirkulasi udara lancar, cukup luas dan tidak

menghambat gerakan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehari-hari.

6) Hubungan Manusiawi yang Dikembangkan

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

d. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikator-indikator menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Tohardi (2012:439) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur semangat kerja dari karyawan adalah:

1) Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

2) Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka

berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4) Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Nitisemito (2014:131) menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1) Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka mengindikasikan telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat Absensi

Kehadiran karyawan dalam bekerja. 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) *Turnover Intention*

Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan 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 yang terjadi seperti ini.

4) Tingkat kerusakan

Kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan karena ketidaksengajaan yang disebabkan kurangnya fokus dan konsentrasi. Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja, tingkat absensi, *turnover intention*, dan tingkat kerusakan.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dibutuhkan untuk memperkuat proses penelitian yang akan dilakukan, sehingga dengan adanya penelitian terdahulu didapatkan berbagai pondasi dan landasan untuk mempermudah penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ilman Ataunur, dan Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk	Kompetensi dan Pelatihan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian terbukti kompetensi memberikan pengaruh positif kuat signifikan terhadap kinerja. Namun, pelatihan memberikan pengaruh positif yang lemah signifikan terhadap kinerja. Secara bersamaan, kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 73,6%.
2	Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, dan Greis M. Sendow (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara	Kompetensi dan Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut sebaiknya memperhatikan kompetensi dan penempatan karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut
3	Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta. (2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance</i>	<i>Leadership Function, Motivation dan Work Discipline</i>	<i>Employee s' Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees' performance.</i>

Bersambung ke Halaman Berikutnya..

Sambungan Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
4	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Deskriptif Kualitatif	Based on the descriptive analysis on this research result, it can be conclude that the training followed by the employees is assessed on its target especially for the content of the material and optimal time duration. Compensation is rated in good level, especially on the salaries and complementary compensation. While for the facility element consists of vehicle and residence needs to be improved. The whole effects of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable
5	Jeli Nata Liyas, dan Reza Primadi. (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat
6	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
7	Ishak Syahropi. (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang).	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru.

Bersambung ke Halaman Berikutnya..

Sambungan Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
8	Abdul Aziz Nugraha Pratama, dan Aprina Wardani. (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja	Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Path Analysis	Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.
9	Rina Dwi Handayani. (2016)	Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang	Lingkungan dan Semangat Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan

Sumber: Data diolah Peneliti (2020)

C. Kerangka Konseptual

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

Manullang dan Pakpahan (2014:25) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan

tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Berikut adalah hubungan dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti:

1. Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berkompetensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. Wibowo (2017:86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dari karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dan memberikan hasil yang baik. Ditambah dengan pengalaman dan sikap karyawan saat bekerja akan mendukung tercapainya kinerja yang baik dari karyawan.

Sutrisno (2013:152) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi

kinerja karyawan. Teori ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2016:13), dimana diterangkan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan dan skill mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, maka segala tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk tercapai, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan.

Sutrisno (2013:152) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah absensi dan kedisiplinan. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dipusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik.

3. Pengaruh Semangat Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nitisemito (2014:427) mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan

akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Seperti kehadiran tepat waktu, tidak mangkir, dan penggunaan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja menurun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif.

Sutrisno (2013:152) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah semangat kerja yang dimiliki karyawan. Jika karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik, tentu saja kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika rasa semangat karyawan dalam bekerja menurun untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, maka kinerja karyawan akan menurun

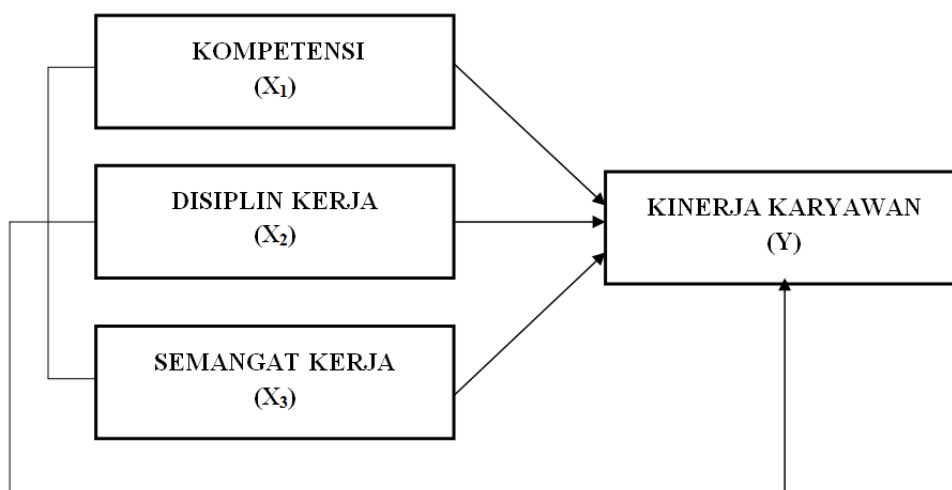
4. Pengaruh Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dalam suatu organisasi adalah suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai

dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa di antaranya adalah faktor kompetensi, faktor loyalitas karyawan, dan faktor pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:152) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan dan lingkungan kerja. Davis dalam Mangkunegara (2016:13) juga menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: faktor kompetensi (pengetahuan dan skill), faktor motivasi, faktor pengalaman kerja, faktor loyalitas, dan faktor pelatihan.

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2020)

Teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2013:152) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana 3 diantaranya adalah kompetensi, loyalitas, dan pelatihan. Teori ini memberikan bukti bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan, hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga kerangka konseptual pada gambar di atas memberikan gambaran mengenai apa yang akan dicari pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini akan dicari bagaimana pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan seperti yang ditunjukkan pada kerangka konseptual yang diajukan pada penelitian ini.

D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Manullang dan Pakpahan (2014:61) menjelaskan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dimunculkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- H2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

- H3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- H4. Kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2020				Maret 2020				April 2020				Mei 2020				Juni 2020				Juli 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal									■															
5	Persiapan instrumen penelitian									■															
6	Pengumpulan data										■	■	■												
7	Pengolahan data													■											
8	Analisis dan evaluasi														■										
9	Penulisan laporan															■	■	■	■	■	■				
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Penulis (2020)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan yang berjumlah 78 orang karyawan yang menduduki posisi dan jabatan masing-masing. Seluruh karyawan yang bekerja di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan berpeluang menjadi responden dalam penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

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

Mengingat jumlah populasi yang ada di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan hanya berjumlah 78 orang karyawan, maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi yang ada yaitu 78 orang karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dijadikan sebagai sampel penelitian. Dimana dari ke 78 orang karyawan tersebut terbagi menjadi beberapa posisi pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Daftar Posisi Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

Posisi	Jumlah
<i>Wakil Manager</i>	1
Supervisor	4
Mandor	14
Administrasi	3
<i>Accounting</i>	1
<i>Quality Control</i>	2
Mekanik	1
Gudang	6
Supir & Kernet	10
Produksi	32
<i>Security</i>	4
Total	78

Sumber: PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan (2020)

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut

tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden untuk kemudian diisi oleh responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Variabel penelitian pada dasarnya 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.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti (Manullang dan Pakpahan, 2014:36).

Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yaitu: perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan (Rivai, 2014:309).

b. Variabel Bebas (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah:

1) Kompetensi (X_1)

Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017:86).

2) Disiplin Kerja (X_2)

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Sutrisno, 2013:86).

3) Semangat Kerja (X_3)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2014:127).

2. Definisi Operasional

Manullang dan Pakpahan (2014:42) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Kompetensi (X ₁)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2017:86)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap (<i>Attitude</i>) 4. Pengalaman Wibowo (2017:92)	1. Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan dalam pekerjaan tersebut. 2. Keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan. 3. Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan dan prosedur perusahaan 4. Pengalaman karyawan yang mendukung pekerjaan yang diberikan baik pengalaman dari bekerja maupun pengalaman dari pendidikan atau pelatihan kerja	<i>Likert</i>
2	Displin Kerja (X ₂)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2013:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan dan Standar Kerja 3. Tingkat Kewaspadaan Tinggi 4. Bekerja Etis Sutrisno (2014:86)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 3. Tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja sehingga karyawan memiliki ketelitian dan tidak melakukan kesalahan. 4. Etika dalam bekerja dengan bersikap sopan dan saling menghargai baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.	<i>Likert</i>

Bersambung ke Halaman Berikutnya..

Sambungan Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
3	Semangat Kerja (X ₃)	Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2014:127)	1. Produktivitas kerja 2. Tingkat Absensi 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Tingkat Kerusakan Nitisemito (2014:131)	1. Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja 2. Kehadiran karyawan dalam bekerja 3. Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja 4. Kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan karena ketidaksengajaan yang disebabkan kurangnya fokus dan konsenstrasi.	Likert
4	Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Rivai (2014:309)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim Rivai (2014:314)	1. Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan <i>volume</i> kerja. 2. Volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal 3. Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan 4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat	Likert

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2020)

E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju,

netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang dan Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya:

Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dimana pada penelitian ini alternatif jawaban yang disediakan terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data-data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda dan sebagainya dari perusahaan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

Analisis ini memberikan gambaran frekuensi dari jawaban yang diberikan pada responden. Frekuensi dari setiap jawaban dari pertanyaan akan didapatkan dalam bentuk angka dan persen, sehingga diketahui berapa banyak jawaban tertentu yang diperoleh. Dengan statistik frekuensi, frekuensi jawaban responden akan lebih jelas dan mudah dipahami

2. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang dan Pakpahan, 2014:96).

b. Uji Realibilitas (Kehandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

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

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akandidapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

3. Uji Asumsi Klasik

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

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

untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Rusiadi (2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2016:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

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

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.

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

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

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

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

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

2) Uji Statistik Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov yang dapat dilihat dari aturan pengambilan kesimpulan sebagai berikut: (Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199).

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

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

b. Uji Multikolinieritas

Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Senada dengan hal tersebut, Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

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

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu: Manullang dan Pakpahan (2014:198) dan Sujarweni (2016:231)

- 1) $VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) $VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Atau dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas
- 2) *Tolerance value* > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus: Sujarweni (2016:231)

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus: Sujarweni (2016:231)

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

c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang dan Pakpahan (2014:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Rusiadi (2016:157) juga menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Manullang dan Pakpahan (2014:200) dan Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*. Manullang dan Pakpahan (2014:200-202) juga menjelaskan uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif (Rusiadi, 2016:157)

Cara memprediksi Heteroskedastisitas dengan grafik adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut memenuhi kriteria sebagai berikut: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199)

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

Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala Heteroskedastisitas

4. Uji Regresi Linear Berganda

Manullang dan Pakpahan (2014:202) menjelaskan jika model regresi linear berganda telah terbebas dari masalah asumsi klasik, maka regresi boleh dilanjutkan untuk dianalisis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda dapat dilakukan jika seluruh pengujian asumsi klasik telah terpenuhi dan tidak bermasalah. Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Kompetensi

X_2 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_3 = Variabel Bebas Semangat Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

Pengujian X₁:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkas Bintatar Abadi Medan.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkas Bintatar Abadi Medan.

Pengujian X₂:

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkas Bintatar Abadi Medan.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkas Bintatar Abadi Medan.

Pengujian X₃:

- 1) $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkas Bintatar Abadi Medan.
- 2) $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkas Bintatar Abadi Medan.

Manullang dan Pakpahan (2014:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan pada uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

- 1) Terima H_0 (Tolak H_a) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Signifikan $> 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (Terima H_a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{tabel} > t_{hitung}$ (jika t_{hitung} negatif) atau nilai signifikan $> 0,05$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

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

Keterangan :

R= Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Sedangkan Manullang dan Pakpahan (2014:203) menjelaskan bahwa nilai *R-Square* (r^2) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas.

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

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif

antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut: Sugiyono (2016:287)

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

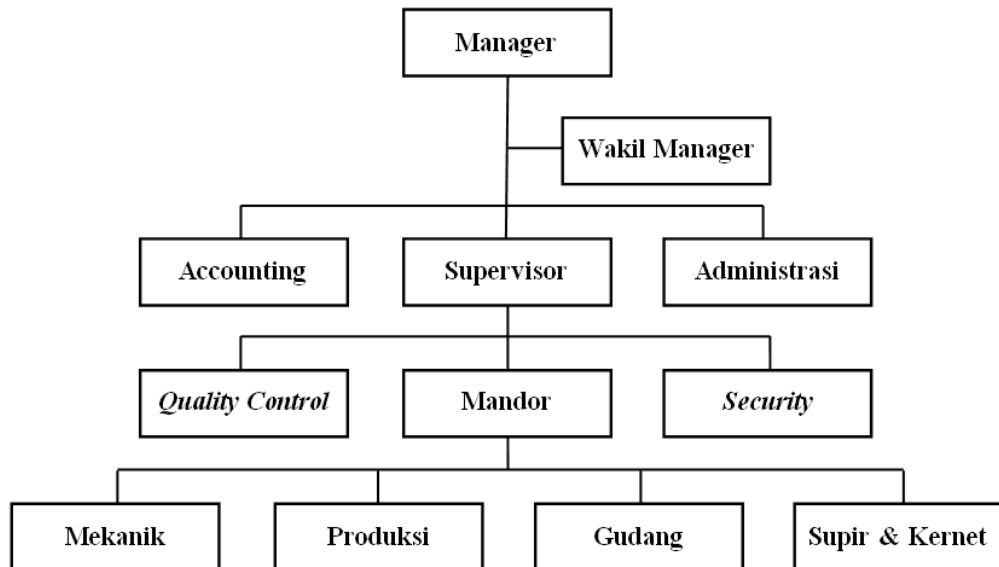
a. Sejarah PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan adalah perusahaan swasta nasional, yang bergerak di bidang industri perkayuan dan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan mulai memproduksi pada tahun 1990. Perusahaan ini memperoleh izin Departemen Industri No.42/Kanwil/02/IUT/AI/III/1990 dengan tanggal 28 Maret 1990. Pemilik perusahaan tersebut adalah Sastrowiyatno, Usman, Hendrayatno, Arifin, Oei Soei Le.

PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Perusahaan terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351. Saat ini, area pemasaran dari perusahaan meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat

b. Struktur Organisasi PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

Struktur organisasi PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

Sumber: PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan (2020)

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 78 responden. Karakteristik Responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, honor karyawan, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, s.d tabel 4.6 berikut ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	50	64,1
	Wanita	28	35,9
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 50 responden (64,1%), sedangkan jenis kelamin wanita sebanyak 28 responden (35,9%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Agung Berkas Bintatar Abadi Medan antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	18	23,1
	21 - 25 Tahun	24	30,8
	26 - 30 Tahun	17	21,8
	31 - 35 Tahun	10	12,8
	36 - 40 Tahun	7	9,0
	41 - 45 Tahun	2	2,6
	DI Atas 45 Tahun	0	0,0
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia di antara 21-25 tahun yaitu sebanyak 24 responden (30,8%), lalu responden yang berusia di bawah 21 tahun sebanyak 18 responden (23,1%), selanjutnya responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 responden (21,8%), lalu responden

yang berusia 31-35 tahun sebanyak 10 responden (12,8%), selanjutnya responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 7 responden (9,0%), responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 2 responden (2,6%), dan tidak ada responden yang berusia di atas 45 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang berusia di antara 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 30,8%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	64	82,1
	D3	4	5,1
	S1	10	12,8
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 64 responden (82,1%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 4 responden (5,1%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 10 responden (12,8%), dan tidak terdapat seorangpun responden yang berpendidikan terakhir S2 atau S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir SMA yang paling dominan yaitu sebesar 82,1%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Bekerja	Di Bawah 1 Tahun	14	17,9
	1 - 2 Tahun	18	23,1
	3 - 4 Tahun	16	20,5
	5 - 6 Tahun	11	14,1
	7 - 8 Tahun	9	11,5
	9 - 10 Tahun	6	7,7
	Di Atas 10 Tahun	4	5,1
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 1-2 Tahun yaitu sebanyak 18 responden (23,1%), lalu responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 16 responden (20,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 14 responden (17,9%), responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 11 responden (14,1%), lalu responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 9 responden (11,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 9-10 tahun sebanyak 6 responden (7,7%), dan sisanya responden yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun sebanyak 4 responden (5,1%). Pada penelitian ini karyawan yang memiliki masa kerja 1-2 tahun yang paling dominan yaitu sebesar 23,1%, sedangkan pada tahun 2019 terdapat 14 karyawan yang baru masuk bekerja di perusahaan.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan

Karakteristik responden berdasarkan honor karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Honor Karyawan

Karakteristik		Jumlah	%
Honor Karyawan	Rp. 1.000.000 – Rp. 2.000.000	0	0,0
	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	41	52,6
	Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	25	32,1
	Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000	12	15,4
	Di Atas Rp. 5.000.000	0	0,0
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki honor di antara Rp. 2 Juta – Rp. 3 Juta sebanyak 41 responden (52,6%), selanjutnya responden yang memiliki honor di antara Rp. 3 Juta - Rp. 4 Juta sebanyak 25 responden (32,1%), lalu responden yang memiliki honor di antara Rp. 4 Juta – Rp. 5 Juta sebanyak 12 responden (15,4%), dan tidak ada responden yang memiliki honor di antara Rp. 1 Juta – Rp. 2 Juta di atas Rp. 5 Juta. Hal ini menunjukkan hampir seluruh karyawan memiliki honor di antara Rp. 2 Juta – Rp. 5 Juta dimana yang paling banyak berpenghasilan di antara Rp. 2 Juta – 3 Juta yaitu sebesar 52,6%.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	43	55,1
	Menikah	34	43,6
	Janda/Duda	1	1,3
Jumlah		78	100

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 78 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 43

responden (55,1%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah sebanyak 34 responden (43,6%), dan sisanya 1 orang responden (1,3%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan sebagian besar berstatus gadis/lajang atau belum menikah yaitu sebanyak 55,1%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

a. Kompetensi (X_1)

Variabel Kompetensi (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Pengetahuan (X_{1-1}), Keterampilan (X_{1-2}), Sikap (*Attitude*) (X_{1-3}), dan Pengalaman (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.8 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan		Saya memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6
Tidak Setuju	6	7,7	4	5,1
Netral	6	7,7	18	23,1
Setuju	32	41,0	38	48,7
Sangat Setuju	34	43,6	16	20,5
Total	78	100,0	78	100,0
Mean	4,2051		3,7949	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pengetahuan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan”, sebanyak 32 responden (41.0%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2051 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Saya memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab saya”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 16 responden (20,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7949 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya sudah baik.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan		Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	4	5,1	7	9,0
Netral	6	7,7	11	14,1
Setuju	36	46,2	30	38,5
Sangat Setuju	31	39,7	28	35,9
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1795		3,9615	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Keterampilan (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1795 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan sudah baik
- 2) Untuk item “Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya”, sebanyak 30 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9615 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya sudah baik.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (*Attitude*) (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja		Saya bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	4	5,1	5	6,4
Netral	6	7,7	11	14,1
Setuju	43	55,1	25	32,1
Sangat Setuju	24	30,8	35	44,9
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,0897		4,1026	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Sikap (*Attitude*) (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0897 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja sudah baik.
- 2) Untuk item “Saya bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan”, sebanyak 25 responden (32,1%) menyatakan setuju, dan 35 responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1026 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan sudah baik.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang telah cukup lama		Saya memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan saya saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Netral	8	10,3	5	6,4
Setuju	40	51,3	38	48,7
Sangat Setuju	26	33,3	29	37,2
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1026		4,1154	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

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

- 1) Untuk item “Saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang telah cukup lama”, sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 26 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1026 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah bekerja di posisi dalam waktu yang telah cukup lama sudah baik.
- 2) Untuk item “Saya memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan saya saat ini”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1154 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan saya saat ini sudah baik.

b. Disiplin Kerja (X₂)

Variabel Disiplin Kerja (X₂) dibentuk oleh 4 (lima) indikator yang terdiri dari Absensi (X_{2.1}), Ketaatan pada Peraturan (X_{2.2}), Ketaatan pada

Standar Kerja (X_{2-3}), dan Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi		Saya tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1	1,3
Tidak Setuju	7	9,0	5	6,4
Netral	10	12,8	8	10,3
Setuju	32	41,0	41	52,6
Sangat Setuju	28	35,9	23	29,5
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,0128		4,0256	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

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

- 1) Untuk item “Saya tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0128 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi sudah baik.
- 2) Untuk item “Saya tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency”, sebanyak 41 responden (52,6%) menyatakan setuju, dan 23 responden (29,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0256 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency sudah baik.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik		Saya selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Tidak Setuju	4	5,1	9	11,5
Netral	6	7,7	11	14,1
Setuju	39	50,0	30	38,5
Sangat Setuju	27	34,6	25	32,1
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,0897		3,8333	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketaatan pada Peraturan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0897 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Saya selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja”, sebanyak 30 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 25 responden (32,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja sudah baik.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan		Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Tidak Setuju	4	5,1	4	5,1
Netral	5	6,4	4	5,1
Setuju	37	47,4	36	46,2
Sangat Setuju	30	38,5	31	39,7
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1410		4,1282	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 37 responden (47,4%) menyatakan setuju, dan 30 responden (38,5%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 36 responden (46,2%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1282 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah baik.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir		Saya menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	3	3,8	5	6,4
Netral	7	9,0	6	7,7
Setuju	40	51,3	29	37,2
Sangat Setuju	27	34,6	36	46,2
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1410		4,1795	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan setuju, dan 27 responden (34,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1410 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir sudah baik.
- 2) Untuk item “Saya menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi”, sebanyak 29 responden (37,2%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1795 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi sudah baik.

c. Semangat Kerja (X₃)

Variabel Semangat Kerja (X₃) dibentuk oleh 4 (empat) indikator terdiri dari Produktivitas Kerja (X₃₋₁), Tingkat Absensi (X₃₋₂), *Turnover Intention* (X₃₋₃), dan Tingkat Kerusakan (X₃₋₄). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.16 s/d Tabel 4.19.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja (X_{3.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya		Saya benar-benar akan meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan setiap harinya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	3	3,8	7	9,0
Netral	5	6,4	9	11,5
Setuju	32	41,0	39	50,0
Sangat Setuju	36	46,2	22	28,2
Total	78	100.0	78	100.0
<i>Mean</i>	4,2436		3,9487	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

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

- 1) Untuk item “Saya tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 36 responden (46,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2436 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Saya benar-benar akan meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan setiap harinya”, sebanyak 39 responden

(50,0%) menyatakan setuju, dan 22 responden (28,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9487 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar akan meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan setiap harinya sudah baik.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting)		Saya merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	1	1,3
Tidak Setuju	5	6,4	3	3,8
Netral	11	14,1	8	10,3
Setuju	34	43,6	34	43,6
Sangat Setuju	28	35,9	32	41,0
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,0897		4,1923	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

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

- 1) Untuk item “Saya tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting)”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0897 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting) sudah baik
- 2) Untuk item “Saya merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja”, sebanyak 34 responden (43,6%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja sudah baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator *Turnover Intention* (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak pernah bepikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini		Saat ini saya tidak sedang mencari lowongan pekerjaan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,3	2	2,6
Tidak Setuju	3	3,8	4	5,1
Netral	11	14,1	3	3,8
Setuju	39	50,0	32	41,0
Sangat Setuju	24	30,8	37	47,4
Total	78	100,0	78	100,0
<i>Mean</i>	4,0513		4,2564	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator *Turnover Intention* (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak pernah bepikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0513 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah bepikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini sudah baik.
- 2) Untuk item “Saat ini saya tidak sedang mencari lowongan pekerjaan yang lain”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 37 responden (47,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2564 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Saat ini karyawan tidak sedang mencari lowongan pekerjaan yang lain sudah sangat baik.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kerusakan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu berusaha fokus dalam bekerja sehingga tingkat kecerobohan dapat diminimalisir		Saya menghindari bergadang sehingga dapat tidur cukup waktu agar badan saya bisa fit saat bekerja keesokan harinya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Netral	7	9,0	8	10,3
Setuju	33	42,3	38	48,7
Sangat Setuju	34	43,6	28	35,9
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,2179		4,1154	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

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

- 1) Untuk item “Saya selalu berusaha fokus dalam bekerja sehingga tingkat kecerobohan dapat diminimalisir”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2179 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berusaha fokus dalam bekerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Kekompakan kerja yang terbaik dapat dihasilkan jika setiap karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 28 responden (35,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1154 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menghindari bergadang sehingga dapat tidur cukup waktu agar badan saya bisa fit saat bekerja keesokan harinya sudah baik.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y_{1-1}), Kuantitas Kerja (Y_{1-2}), Pemanfaatan Waktu (Y_{1-3}), dan Kerjasama Tim (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.20 s/d Tabel 4.23.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan		Selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	2	2,6	2	2,6
Netral	8	10,3	10	12,8
Setuju	33	42,3	30	38,5
Sangat Setuju	33	42,3	35	44,9
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1923		4,2308	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

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

- 1) Untuk item “Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 33 responden (42,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil kerja karyawan memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan”, sebanyak 30 responden (38,5%) menyatakan setuju, dan 35

responden (44,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2308 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan hasil pekerjaan karyawan tidak mengecewakan atasan sudah sangat baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu		Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	2,6
Tidak Setuju	4	5,1	3	3,8
Netral	11	14,1	5	6,4
Setuju	32	41,0	39	50,0
Sangat Setuju	31	39,7	29	37,2
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1538		4,1538	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu”, sebanyak 32 responden (41,0%) menyatakan setuju, dan 31 responden (39,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1538 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh pekerjaan karyawan terselesaikan dengan tepat waktu sudah baik.
- 2) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan”, sebanyak 39 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1538 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan sudah baik.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi		Jika terdapat waktu luang, saya mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan saya esok hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,8	0	0,0
Tidak Setuju	2	2,6	3	3,8
Netral	6	7,7	8	10,3
Setuju	35	44,9	33	42,3
Sangat Setuju	32	41,0	34	43,6
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,1667		4,2564	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Pemanfaatan Waktu (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, sebanyak 35 responden (44,9%) menyatakan setuju, dan 32 responden (41,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi sudah baik.
- 2) Untuk item “Jika terdapat waktu luang, saya mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan saya esok hari”, sebanyak 33 responden (42,3%) menyatakan setuju, dan 34 responden (43,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2564 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa jika terdapat waktu luang, karyawan mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan karyawan esok hari sudah sangat baik

Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik		Saya memiliki kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,6	1	1,3
Tidak Setuju	3	3,8	1	1,3
Netral	6	7,7	9	11,5
Setuju	43	55,1	38	48,7
Sangat Setuju	24	30,8	29	37,2
Total	78	100.0	78	100.0
Mean	4,0769		4,1923	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Indikator Kerjasama Tim (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik”, sebanyak 43 responden (55,1%) menyatakan setuju, dan 24 responden (30,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0769 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Saya memiliki kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan”, sebanyak 38 responden (48,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (37,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1923 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan sudah baik.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas

data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{kritis} , di mana nilai dari r_{kritis} sebesar 0,3. Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

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

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

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi (X₁)

Pertanyaan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{1-1,1}	0,741	0,3	Valid
2	X _{1-1,2}	0,495	0,3	Valid
3	X _{1-2,1}	0,865	0,3	Valid
4	X _{1-2,2}	0,549	0,3	Valid
5	X _{1-3,1}	0,914	0,3	Valid
6	X _{1-3,2}	0,559	0,3	Valid
7	X _{1-4,1}	0,836	0,3	Valid
8	X _{1-4,2}	0,823	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kompetensi (X₁) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pertanyaan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{2-1,1}	0,481	0,3	Valid
2	X _{2-1,2}	0,702	0,3	Valid
3	X _{2-2,1}	0,760	0,3	Valid
4	X _{2-2,2}	0,474	0,3	Valid
5	X _{2-3,1}	0,822	0,3	Valid
6	X _{2-3,2}	0,788	0,3	Valid
7	X _{2-4,1}	0,648	0,3	Valid
8	X _{2-4,2}	0,758	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X₂) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat

disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (X₃)

Pertanyaan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{3-1,1}	0,759	0,3	Valid
2	X _{3-1,2}	0,624	0,3	Valid
3	X _{3-2,1}	0,522	0,3	Valid
4	X _{3-2,2}	0,827	0,3	Valid
5	X _{3-3,1}	0,473	0,3	Valid
6	X _{3-3,2}	0,754	0,3	Valid
7	X _{3-4,1}	0,796	0,3	Valid
8	X _{3-4,2}	0,575	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Semangat Kerja (X₃) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.27. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	Y _{1-1,1}	0,797	0,3	Valid
2	Y _{1-1,2}	0,632	0,3	Valid
3	Y _{1-2,1}	0,615	0,3	Valid
4	Y _{1-2,2}	0,851	0,3	Valid
5	Y _{1-3,1}	0,855	0,3	Valid
6	Y _{1-3,2}	0,549	0,3	Valid
7	Y _{1-4,1}	0,876	0,3	Valid
8	Y _{1-4,2}	0,727	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi (X₁)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,911	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,911. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompetensi (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas..

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,893	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,893. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,890	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,890. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Semangat Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,922	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

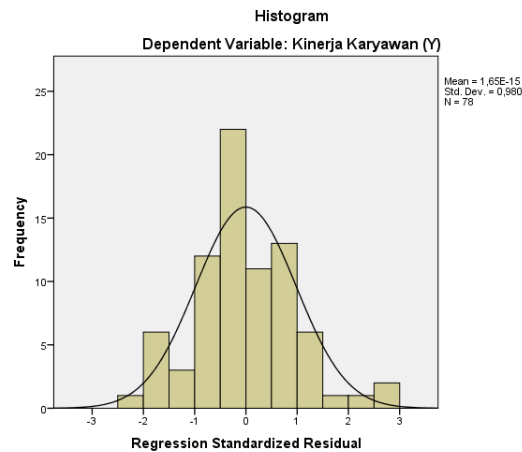
Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,922. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

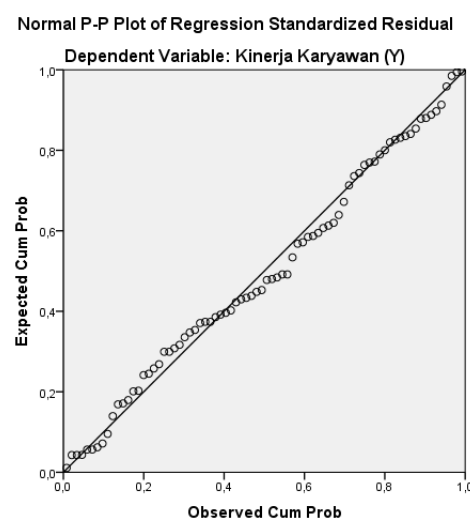
maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik histogram. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot berikut:



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

- c) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- d) Jika nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,62167000
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,073
	<i>Positive</i>	0,073
	<i>Negative</i>	-0,052
<i>Test Statistic</i>		0,073
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10, jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.33 sebagai berikut:

Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Kompetensi (X ₁)	0,142	7,062
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,222	4,497
	Semangat Kerja (X ₃)	0,139	7,180
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

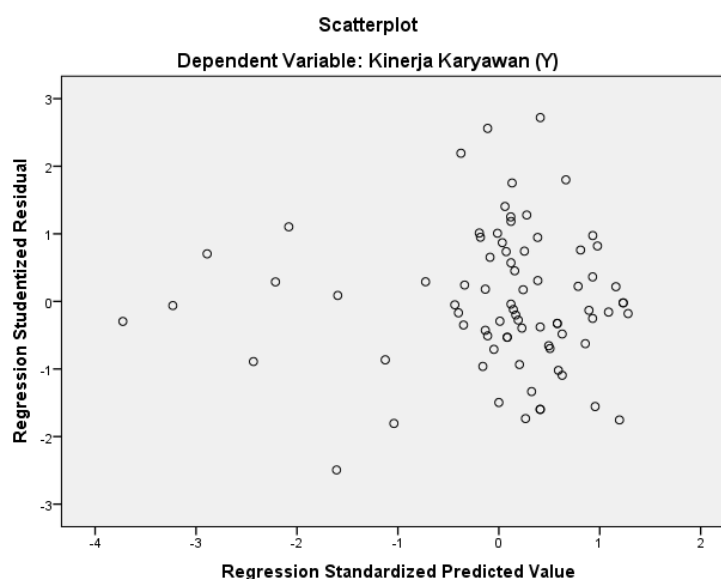
- 1) Variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,142 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,062 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,222 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,497 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Semangat Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,139 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,180 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Sehingga berdasarkan uji Multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) telah terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 78 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari

masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

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

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	1,624	0,109
	Kompetensi (X ₁)	-0,021	0,983
	Disiplin Kerja (X ₂)	-0,462	0,646
	Semangat Kerja (X ₃)	0,388	0,699
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompetensi (X₁) sebesar 0,983, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompetensi (X₁) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X₂) adalah 0,646, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin

Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

- 3) Pada Tabel 4.34 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Semangat Kerja (X_3) adalah 0,699, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Semangat Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 di bawah ini:

Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,563	1,170	
	Kompetensi (X_1)	0,453	0,085	0,474
	Disiplin Kerja (X_2)	0,194	0,069	0,202
	Semangat Kerja (X_3)	0,326	0,093	0,317
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,563. Nilai regresi dari Kompetensi (X_1) sebesar 0,453, nilai regresi dari Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,194, dan nilai dari Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,326. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,563 + 0,453X_1 + 0,194X_2 + 0,326X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Kompetensi (X_1), variabel Disiplin Kerja (X_2), maupun ada variabel Semangat Kerja (X_3), maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan telah memiliki nilai sebesar 1,563. Artinya tanpa kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja tingkat kinerja karyawan telah ada sebesar 1,563.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompetensi (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,453 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap kompetensi akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kompetensi akan menurunkan kinerja karyawan pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,194 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,326 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga peningkatan terhadap semangat kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan semangat kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Kompetensi (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Kompetensi (X_1) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,453 satuan, lalu diikuti oleh variabel bebas Semangat Kerja (X_3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,326 satuan, dan terakhir variabel bebas Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,194 satuan. Sehingga dapat disimpulkan kompetensi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 78 - 4 = 74$. Maka ketikkan $=tinv(0,05;74)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 1,992. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,563	1,170		1,337	0,185
	Kompetensi (X_1)	0,453	0,085	0,474	5,299	0,000
	Disiplin Kerja (X_2)	0,194	0,069	0,202	2,837	0,006
	Semangat Kerja (X_3)	0,326	0,093	0,317	3,514	0,001

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.36 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompetensi (X_1) sebesar 5,299, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 5,299 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Kompetensi (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,837, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,837 lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

3) Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 3,514, dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,514

lebih besar dari 1,992. Nilai signifikan t dari variabel Semangat Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	2216,543	3	738,848	270,004	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	202,496	74	2,736		
	<i>Total</i>	2419,038	77			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Semangat Kerja (X₃)						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_0 .

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 270,004. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_0 . Oleh karena itu,

maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel. Sehingga $n = 78$ dan $k = 4$. Maka:

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 78 - 4 = 74$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,728. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;74) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,728, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 270,004 lebih besar dari 2,728. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji

determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini:

Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,957 ^a	0,916	0,913	1,65422
<i>Predictors: (Constant), Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Semangat Kerja (X₃)</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2020)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.38 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,913 yang mengindikasikan bahwa 91,3% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja. Sedangkan sisanya 8,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti beban kerja, konflik kerja, motivasi, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,957. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Kompetensi (X_1),

Disiplin Kerja (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

Sumber: (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,957 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H_1

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”. Hasil

penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,453 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,299 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap (*attitude*), dan pengalaman meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ataunur, dan Ariyanto (2015) serta Pongoh, Mananeke, dan Sendow (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: karyawan tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaan yang diberikan dan tidak memahami aturan dalam pekerjaan tersebut,

sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan melalui kompetensi telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,194 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,837 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,006 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liyas, dan Primadi (2017) serta Pomalingo, Mandey, dan Uhing (2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: karyawan tidak memiliki ketepatan waktu hadir bekerja yang baik dan juga tidak memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan melalui disiplin kerja telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,326 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,514 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,992 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika semangat kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika semangat kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika semangat kerja yang

terdiri dari produktivitas kerja, tingkat absensi, *turnover intention*, dan tingkat kerusakan membaik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahropi (2016) serta Pratama, dan Wardani (2017) yang menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: karyawan tidak memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi akibat rasa semangat yang rendah, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan melalui semangat kerja telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda

melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 270,004 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,728 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: karyawan tidak memiliki kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan melalui kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,453, t_{hitung} sebesar 5,299, dan signifikan 0,000.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,194, t_{hitung} sebesar 2,837, dan signifikan 0,003.
3. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,326, t_{hitung} sebesar 3,514, dan signifikan 0,001.
4. Kompetensi, disiplin kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dengan nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar 270,004.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang kurang memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi

tugas dan tanggungjawab mereka. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi adalah dengan memberikan pelatihan secara intens terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja tidak sesuai dengan jam pulang kerja. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah dengan *punishment* terhadap karyawan yang melanggar peraturan, prosedur kerja, dan norma yang berlaku di perusahaan serta memberikan *reward* terhadap karyawan yang mematuhi.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang saat ini tidak sedang mencari lowongan pekerjaan yang lain dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak benar-benar meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan setiap harinya. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui semangat kerja adalah dengan memberikan berbagai insentif jika karyawan mampu mencapai suatu hasil tertentu sehingga karyawan tetap terus semangat untuk bekerja dan meningkatkan hasil kerja mereka.
4. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan karyawan esok hari jika terdapat waktu luang dan selanjutnya disarankan juga bagi

perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada peningkatan kompetensi karyawan dalam bekerja dengan meningkatkan kompetensi karyawan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pengalaman bekerja.

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.
- Adiman, S. (2018). ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN MODAL INTELEKTUAL PADA LAPORAN TAHUNAN PERUSAHAAN NON KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Alma, B. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- 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
- Anwar, C., Saregar, A., Hasanah, U., & Widayanti, W. (2018). The effectiveness of islamic religious education in the universities: The effects on the students' characters in the era of industry 4.0. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 3(1), 77-87.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. 2015. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. *Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015*. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/tb/article/view/33> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 10.20 wib.
- Gomes, F. C. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- 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).
- Handayani, R. D. 2016. *Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang*. *Pariwisata*, Vol. II No.1 April 2016 ISSN: 2355-6587. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp/article/view/352> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 13.30 wib.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Grasindo.

- Hersona, S., & Sidharta, I. 2017. *Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*. Journal of Applied Management JAM Volume 15 Number 3, September 2017. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1118> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 09.30 wib.
- Hubeis, A. V. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Iyas, J. N., & Primadi, R. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/almasraf/article/view/88> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 11.00 wib.
- Kakui, I. M., & Gachunga, H. 2016. *Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board*. Vol. 3, Iss. 3 19, pp 307-324, Aug 17, 2016, www.strategicjournals.com. <https://www.semanticscholar.org/paper/effects-of-career-development-on-employee-in-the-a-kakui/db96ef31b891e0ac1d82da3c1658c5a6305d9da1> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 14.00 wib.
- Kholik, K. (2017). THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ALFO CITRA ABADI MEDAN.
- Kusumo, A. 2016. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. 2014. *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. 2018. *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. IOSR Journal of Business and Management IOSR-JBM e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII February. 2018, PP 29-37 www.iosrjournals.org. <https://pdfs.semanticscholar.org/cdb2/c3d53fa674b0fe116c2bd5d2db4efa33d334.pdf> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 16.30 wib.
- Nawawi, H. 2015. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neely, A.D. 2015. *The Performance Prisme. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. UK: Prentice Hall
- Nitisemito, A. S. 2014. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.

- Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2388 – 2397. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21006> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 13.45 wib.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78
- Pramularso, E. Y. 2018. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Widya Cipta Vol II, No. 1, Maret 2018.
- Richard, S. M. 2015. *Efektivitas Organisasi Terjemahan*. Jakarta: Erlangga
- 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. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R., 2016. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sari, A. K., Saputra, H., & Siahaan, A. P. U. (2017). Effect of Fiscal Independence and Local Revenue Against Human Development Index. *Int. J. Bus. Manag. Invent*, 6(7), 62-65.
- Sastrohardiwiryo, B. S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soegandhi, A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru
- Sopiah. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Syahropi, I. 2016. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang*. JOM FISIP Volume 3 No. 2 Oktober 2016. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/10606> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 13.45 wib.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunarto. 2015. *Manajemen Karyawan Yogyakarta*; AMUS.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance Studies in the Office of PT. PLN Persero Service Area and Network Malang*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education. <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/res/article/view/50373> diakses pada tanggal 23 Januari 2020 Pukul 17.15 wib.
- Thoha, M. 2015. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta; PT. Raja Grafindo.
- Timpe, A. 2010. *Kepuasan Karyawan Edisi ke-6*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Tohardi, A. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wibowo, A. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rajawali Pers.
- Widodo, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBERSIHAN KOTA BINJAI. *JUMANT*, 11(1), 279-295.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Yunus, R. N. (2019). KEMAMPUAN MENULIS ARGUMENTASI DALAM LATAR BELAKANG SKRIPSI MAHASISWA MANAJEMEN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 207-216.
- Yusuf, M., & Ichsan, R. N. (2019). Analisis Efektifitas Penggunaan Cadangan Devisa, Utang Luar Negeri dan Ekspor Terhadap Stabilitas Nilai Tukar. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 4(2), 544-561.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Biodata Penulis

IDENTITAS

Nama Lengkap : Dita Klara Amanda Lubis
Nama Panggilan : Dita
NPM : 1615310055
Tempat, Tgl Lahir : Medan, 04 Juli 1998
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jalan Bakti Luhur Gg.jati
Email : ditaklara99@gmail.com
Hobi : Menyanyi
Golongan Darah : -
Nama Ayah : Zulfikri Lubis
Nama Ibu : Sumia Ningsih
Jumlah Saudara : 2

RIWAYAT PENDIDIKAN

No	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1	SD. Madrasah Dwikora Medan	2004-2010
2	SMP.Amal Luhur Medan	2010-2013
3	SMK. Amir Hamzah Medan	2013-2016
4	Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	2016-2020

LAMPIRAN

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Medan, Mei 2020

Hal : Penelitian Skripsi

Kepada Yth,
Saudara/i Karyawan/i
PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

Salam Sejahtera bagi kita semua.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan untuk memenuhi tugas akhir saya dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, maka dengan ini saya:

Nama : Dita Klara Amanda Lubis
NPM : 1615310055
Fakultas : Sosial Sains
Prodi : Manajemen / Sumber Daya Manusia

dengan ini memohon kepada saudara/i agar sudi kiranya membantu penelitian skripsi saya ini yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi”**.

Adapun bantuan yang saudara/i dapat lakukan adalah dengan mengisi kuesioner ini. Untuk keakuratan dan validitas data, dimohonkan kepada saudara/i agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan realitas yang terjadi di lapangan dengan jawaban yang sejujur-jujurnya, sehingga penelitian ini akan menghasilkan penelitian yang lebih berkualitas dengan hasil penelitian yang baik. Adapun nama dan identitas pribadi anda tidak perlu anda catumkan untuk menjaga kerahasiaan jawaban anda. Segala jawaban yang anda berikan tidak akan mempengaruhi jabatan dan posisi anda saat ini diperusahaan.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Dita Klara Amanda Lubis
NPM: 1615310055

LAMPIRAN

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

Petunjuk Pengisian:

1. Berilah tanda (✓) tepat pada simbol jawaban yang ada di dalam kotak, sesuai dengan jawaban yang dipilih.
2. Kuisisioner ini berisi beberapa pertanyaan yang dimohonkan untuk dijawab secara pribadi. Jawaban yang diberikan tidak terkait dengan kedinasan, namun sepenuhnya untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi. Jawaban juga akan dijaga kerahasiaannya, sehingga jawaban apapun yang anda pilih tidak akan mengancam posisi dan jabatan anda di perusahaan. Jangan menuliskan nama dan kontak anda pada kuisisioner untuk menjaga kerahasiaan jawaban anda.
3. Ketentuan bobot nilai jawaban responden sebagai berikut:

Jawaban	Simbol	Bobot Nilai
Sangat Tidak Setuju.	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Contoh Pengisian Kuisisioner:

STS	TS	N	S	SS
			✓	

LAMPIRAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

- Pria
- Wanita

2. Usia

- Di bawah 21 Tahun
- 21 - 25 Tahun
- 26 - 30 Tahun
- 31 - 35 Tahun
- 35 - 40 Tahun
- 40 – 45 Tahun
- Di Atas 45 Tahun

3. Pendidikan

- SMA/SMK
- D3
- S1
- S2
- S3

4. Masa Bekerja

- < 1 Tahun
- 1 – 2 Tahun
- 3 – 4 Tahun
- 5 – 6 Tahun
- > 6 Tahun

5. Honor

- Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000
- Rp. 2.000.00 – Rp. 3.000.000
- Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000
- Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000
- Di Atas Rp. 5.000.000

6. Status Pernikahan

- Gadis/Lajang
- Menikah
- Duda/Janda

LAMPIRAN

1. KOMPETENSI (X₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Pengetahuan						
1	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan					
2	Saya					
Keterampilan						
3	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan					
4	Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya.					
Sikap (Attitude)						
5	Saya menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja					
6	Saya bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan					
Pengalaman						
7	Saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang telah cukup lama					
8	Saya memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan saya saat ini					

2. DISIPLIN KERJA (X₁)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Absensi						
1	Saya tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi					
2	Saya tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency					
Ketaatan pada Peraturan						
3	Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik					
4	Saya selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja					
Ketaatan pada Standar Kerja						
5	Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					

LAMPIRAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
7	Saya selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir					
8	Saya menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi					

3. SEMANGAT KERJA (X₃)

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
Produktivitas Kerja						
1	Saya tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya					
2	Saya benar-benar akan meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan setiap harinya					
Tingkat Absensi						
3	Saya tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting)					
4	Saya merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja					
Turnover Intention						
5	Saya tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini.					
6	Saat ini saya tidak sedang mencari lowongan pekerjaan yang lain					
Tingkat Kerusakan						
7	Saya selalu berusaha fokus dalam bekerja sehingga tingkat kecerobohan dapat diminimalisir					
8	Saya menghindari bergadang sehingga dapat tidur cukup waktu agar badan saya bisa fit saat bekerja keesokan harinya					

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan					
2	Selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan					

LAMPIRAN

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
<i>Kuantitas Kerja</i>						
3	Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu					
4	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan					
<i>Pemanfaatan Waktu</i>						
5	Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi					
6	Jika terdapat waktu luang, saya mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan saya esok hari					
<i>Kerjasama Tim</i>						
7	Saya memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik					
8	Saya memiliki kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan					

TERIMA KASIH

LAMPIRAN

Lampiran 3 : Data Hasil Penyebaran Kuesioner

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Honor	Pernikahan	Kompetensi (X1)								TOTAL X1	Disiplin Kerja (X2)								TOTAL X2	Semangat Kerja (X3)								TOTAL X3	Kinerja Pegawai (Y)								TOTAL Y		
							X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8			
1	1	3	3	2	2	2	5	3	4	4	4	4	5	4	4	33	5	5	4	4	4	4	5	5	4	36	4	4	3	4	4	4	4	4	31	5	4	4	4	5	5	4	4	35
2	1	3	1	2	2	1	3	5	3	3	3	3	5	3	2	27	2	3	2	3	3	4	4	2	23	5	3	4	3	5	2	3	3	28	3	4	3	3	3	4	3	3	26	
3	1	3	1	3	2	1	2	4	2	2	2	1	2	1	16	2	2	2	2	1	1	3	1	14	2	2	2	2	1	1	3	1	14	2	3	2	1	1	3	2	2	16		
4	2	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	4	5	32	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	4	5	4	4	5	5	4	35	5	5	5	4	5	4	4	4	36		
5	1	2	1	3	2	1	4	4	5	5	4	1	4	4	31	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	4	4	4	5	4	5	4	35	4	5	5	5	4	4	4	4	35		
6	1	1	1	1	2	1	5	4	4	4	4	5	4	5	35	5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	5	4	4	5	4	5	35	4	4	4	4	4	5	4	4	33		
7	2	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	3	3	3	3	3	4	5	29	3	4	4	3	5	5	3	3	30	3	3	3	3	3	4	3	3	25		
8	1	2	1	1	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	5	5	40		
9	1	1	1	1	2	1	5	4	5	3	5	5	5	5	37	5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40		
10	2	4	3	5	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	29	5	5	4	3	4	4	5	4	34	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	4	5	4	4	5	4	4	34		
11	2	3	1	4	3	2	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	4	4	4	4	4	4	34		
12	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	18	4	3	2	3	2	2	4	3	23	1	2	3	2	2	4	2	3	19	1	2	3	2	2	4	2	3	19		
13	1	6	1	7	4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	35	5	4	4	5	4	4	5	5	36	4	3	5	4	4	5	4	4	33	4	3	5	4	4	5	4	4	33		
14	1	4	1	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	5	5	4	4	5	4	36	5	4	5	5	4	4	5	4	36		
15	2	4	1	6	4	2	5	3	5	2	4	4	4	5	32	4	4	5	5	4	4	4	5	35	4	4	5	4	4	5	5	4	35	4	4	5	4	4	5	5	4	35		
16	1	2	3	2	2	1	5	4	4	3	4	5	4	5	34	5	4	4	3	5	4	5	5	35	4	5	5	5	4	5	4	4	36	4	5	5	5	4	5	4	4	36		
17	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	3	4	3	2	23	3	2	3	3	2	1	3	2	19	3	3	4	3	5	2	3	5	28	3	3	3	2	1	3	3	3	21		
18	1	2	1	3	3	1	4	4	5	4	5	4	4	5	35	3	4	5	4	5	4	5	5	35	4	5	3	5	4	5	5	4	35	4	4	5	4	5	4	5	4	35		
19	2	5	1	5	3	2	5	4	5	5	5	4	5	5	38	3	5	5	5	5	5	5	5	38	5	4	4	5	4	5	5	5	37	5	4	5	5	5	4	5	5	38		

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Honor	Pernikahan	Kompetensi (X1)								TOTAL X1	Disiplin Kerja (X2)								TOTAL X2	Semangat Kerja (X3)								TOTAL X3	Kinerja Pegawai (Y)								TOTAL Y
							X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
20	1	2	1	2	2	1	4	5	5	4	5	5	4	4	36	4	4	4	4	5	4	4	5	34	5	4	5	5	4	5	4	5	37	4	5	5	4	5	5	4	4	36
21	2	4	1	5	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	34	2	4	5	4	5	4	4	4	32	4	2	2	4	5	4	5	4	30	5	4	4	4	4	5	4	4	34
22	1	1	1	2	2	1	4	5	5	4	5	5	4	4	36	3	4	4	4	5	4	4	5	33	4	3	3	4	4	4	4	30	4	5	5	4	5	5	4	4	36	
23	1	1	1	1	2	1	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	5	4	4	4	4	33	
24	2	5	1	6	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	4	5	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	5	4	4	33	5	4	4	4	4	4	4	4	33	
25	2	4	1	5	3	2	5	3	5	5	5	5	5	5	38	4	5	3	5	5	5	5	5	37	5	5	4	5	4	5	5	4	37	5	3	5	5	5	5	4	5	37
26	1	3	2	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
27	1	4	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	32	3	4	4	4	5	3	4	5	32	4	4	5	3	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	33	
28	1	2	1	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	22	3	2	3	1	3	3	2	3	20	1	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	
29	1	1	1	1	2	1	4	4	5	5	5	3	5	5	36	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	5	3	5	5	5	5	5	38	
30	1	4	1	5	4	2	2	3	2	4	2	2	1	2	18	4	2	4	4	2	2	4	2	24	2	4	2	2	4	2	2	22	2	2	4	2	2	4	2	4	22	
31	2	2	3	3	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	3	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40		
32	2	3	1	6	4	2	2	1	1	2	1	3	1	1	12	2	2	1	2	1	2	2	1	13	2	2	2	1	2	1	1	1	12	1	4	2	1	1	2	1	1	13
33	1	5	1	7	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	4	4	5	5	33	5	2	4	4	4	4	5	4	32	4	4	4	5	4	5	4	4	34
34	1	5	1	7	4	2	2	3	5	3	5	5	5	5	33	5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	4	3	5	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
35	2	5	1	6	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	22	4	3	3	2	3	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	5	26	3	3	3	3	3	4	3	3	25	
36	1	1	1	2	2	1	5	4	4	4	4	3	5	4	33	5	4	4	4	4	5	5	4	35	5	4	4	5	4	5	4	35	4	5	4	5	4	5	4	4	35	
37	2	3	1	1	2	2	5	4	4	2	4	3	4	4	30	4	5	4	2	4	4	4	4	31	4	5	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
38	1	5	1	5	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40		
39	1	2	1	4	3	2	4	3	4	2	4	5	4	4	30	4	4	4	2	4	4	4	4	30	4	4	5	4	3	4	4	32	4	5	4	4	4	5	4	5	35	
40	1	2	1	2	2	1	5	5	4	4	5	5	5	4	37	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	33	5	5	4	4	5	5	4	5	37	

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Honor	Pernikahan	Kompetensi (X1)								TOTAL X1	Disiplin Kerja (X2)								TOTAL X2	Semangat Kerja (X3)								TOTAL X3	Kinerja Pegawai (Y)								TOTAL Y		
							X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8			
41	2	3	2	3	3	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	34	4	5	5	5	4	4	4	4	4	35	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4	3	4	4	5	4	4	4	32
42	1	2	1	2	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	5	4	5	5	5	5	37	5	5	4	5	5	5	5	4	38
43	1	3	1	3	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	1	1	5	4	2	1	3	22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	5	39		
44	1	3	1	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	35	5	4	5	5	4	4	4	4	35	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	4	4	4	5	4	33		
45	1	2	1	5	3	1	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	5	4	4	4	4	5	35			
46	1	6	1	7	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	36	5	4	5	5	5	4	4	5	37	5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	5	4	5	4	4	4	4	35		
47	1	1	1	1	2	1	5	4	4	4	4	3	5	4	33	4	5	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	5	5	4	4	4	34	5	4	5	4	4	4	4	4	34		
48	2	3	2	3	2	2	5	3	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	1	4	4	5	5	31	4	4	4	5	3	5	5	4	34	4	5	4	4	4	5	4	4	34		
49	2	3	1	4	3	2	5	3	4	5	4	5	5	5	36	3	4	4	5	5	5	3	5	34	4	5	4	5	5	5	4	5	37	5	5	4	5	5	3	4	5	36		
50	1	3	1	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	5	5	4	34	5	5	5	5	4	4	5	4	37		
51	1	4	2	6	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	5	4	5	4	4	4	35	5	4	2	4	4	4	4	4	31		
52	1	1	1	1	2	1	4	3	4	2	4	4	4	4	29	3	4	4	2	4	4	3	4	28	4	5	4	4	5	4	5	4	35	4	5	4	4	4	3	4	3	31		
53	1	1	1	1	2	1	5	4	5	5	5	5	5	5	39	2	5	5	5	5	5	2	5	34	5	4	5	5	3	5	5	1	33	5	5	3	5	5	2	5	5	35		
54	2	1	1	2	2	1	4	3	5	5	4	5	4	4	34	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	3	5	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	4	5	5	5	37		
55	1	3	3	5	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	34	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	5	5	5	4	4	4	35	5	4	5	4	5	5	4	4	36		
56	2	3	1	6	4	2	5	2	5	4	4	4	4	5	33	4	5	5	2	4	4	4	4	32	4	2	5	4	3	5	4	4	31	4	5	5	5	5	5	4	4	37		
57	1	2	1	2	2	1	5	3	4	4	4	3	5	4	32	4	4	5	3	4	4	4	3	31	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4	5	4	4	4	3	4	4	32		
58	2	2	1	2	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	3	5	5	4	5	5	5	37	4	5	5	5	5	5	5	5	39		
59	2	2	1	3	2	2	3	4	3	5	3	4	3	3	28	5	3	3	4	3	5	3	4	30	3	4	5	3	5	3	3	3	29	3	3	5	4	3	4	3	5	30		
60	2	4	1	4	3	2	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	4	5	4	5	5	38	5	4	4	5	5	5	5	38	5	4	4	5	5	4	5	4	36			
61	1	1	1	1	2	1	4	2	4	5	4	3	4	4	30	5	4	4	2	4	5	4	3	31	5	3	5	4	2	4	4	4	31	4	4	2	4	4	4	4	5	31		

LAMPIRAN

No	Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Honor	Pernikahan	Kompetensi (X1)								TOTAL X1	Disiplin Kerja (X2)								TOTAL X2	Semangat Kerja (X3)								TOTAL X3	Kinerja Pegawai (Y)								TOTAL Y
							X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28		X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
62	1	2	1	3	2	1	4	5	4	5	4	2	4	5	33	4	4	4	5	4	5	4	2	32	4	5	2	4	3	5	4	4	31	4	4	4	4	4	3	4	5	32
63	2	2	1	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	3	4	5	4	4	4	5	33	4	3	4	5	4	4	4	5	33
64	1	2	1	4	3	1	5	4	4	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	5	4	5	34
65	2	1	1	1	2	1	4	2	4	5	4	5	4	4	32	4	4	4	2	4	5	4	5	32	4	4	3	4	4	4	4	5	32	4	4	3	4	4	4	4	5	32
66	1	2	1	4	3	1	5	4	5	3	5	4	5	5	36	4	5	5	4	5	5	5	4	37	5	5	4	4	5	4	5	4	36	5	5	4	4	5	4	5	4	36
67	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	16	1	3	2	1	2	1	3	2	15	3	1	3	3	3	2	1	3	19	3	1	3	3	3	2	1	3	19
68	1	1	1	1	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	30	2	5	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	3	31
69	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	
70	1	3	1	3	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	
71	1	1	1	1	2	1	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	5	5	39
72	2	3	3	3	3	2	4	5	4	5	4	5	4	4	35	2	4	4	5	4	4	4	4	31	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	4	4	4	33
73	1	2	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	4	4	34	5	5	3	4	4	5	5	4	35	3	5	4	4	5	5	4	5	35
74	2	2	1	2	2	1	4	5	4	5	5	4	5	4	36	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	4	5	5	5	4	35	4	4	5	4	5	4	4	5	35
75	2	2	1	3	3	1	5	5	4	4	4	5	4	4	35	3	4	4	4	4	4	3	4	30	5	4	4	5	5	4	4	3	34	4	5	4	5	5	3	4	4	34
76	1	4	3	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	35	5	4	4	5	4	5	5	4	36	5	4	4	5	4	4	5	5	36	4	5	4	4	5	5	4	4	35
77	1	2	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	3	5	5	5	38	5	5	4	4	5	4	5	5	37
78	1	5	1	5	3	2	4	5	4	5	5	5	4	4	36	5	5	4	5	4	5	5	4	37	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	39	

LAMPIRAN

Lampiran 4 : Frekuensi Data

Frequency Table

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	50	64,1	64,1	64,1
	Wanita	28	35,9	35,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 21 Tahun	18	23,1	23,1	23,1
	21 - 25 Tahun	24	30,8	30,8	53,8
	26 - 30 Tahun	17	21,8	21,8	75,6
	31 - 35 Tahun	10	12,8	12,8	88,5
	36 - 40 Tahun	7	9,0	9,0	97,4
	41 - 45 Tahun	2	2,6	2,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	64	82,1	82,1	82,1
	D3	4	5,1	5,1	87,2
	S1	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Di Bawah 1 Tahun	14	17,9	17,9	17,9
	1 - 2 Tahun	18	23,1	23,1	41,0
	2 - 3 Tahun	16	20,5	20,5	61,5
	3 - 4 Tahun	11	14,1	14,1	75,6
	4 - 5 Tahun	9	11,5	11,5	87,2
	5 - 6 Tahun	6	7,7	7,7	94,9
	Di Atas 6 Tahun	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Honor Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.000.00 – Rp. 3.000.000	41	52,6	52,6	52,6
	Rp. 3.000.000 – Rp. 4.000.000	25	32,1	32,1	84,6
	Rp. 4.000.000 – Rp. 5.000.000	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang/Gadis	43	55,1	55,1	55,1
	Menikah	34	43,6	43,6	98,7
	Duda/Janda	1	1,3	1,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	6	7,7	7,7	7,7
	Ragu-Ragu (R)	6	7,7	7,7	15,4
	Setuju (S)	32	41,0	41,0	56,4
	Sangat Setuju (SS)	34	43,6	43,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
	Tidak Setuju (TS)	4	5,1	5,1	7,7
	Ragu-Ragu (R)	18	23,1	23,1	30,8
	Setuju (S)	38	48,7	48,7	79,5
	Sangat Setuju (SS)	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju (TS)	4	5,1	5,1	6,4
Ragu-Ragu (R)	6	7,7	7,7	14,1
Setuju (S)	36	46,2	46,2	60,3
Sangat Setuju (SS)	31	39,7	39,7	100,0
Total	78	100,0	100,0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
Tidak Setuju (TS)	7	9,0	9,0	11,5
Ragu-Ragu (R)	11	14,1	14,1	25,6
Setuju (S)	30	38,5	38,5	64,1
Sangat Setuju (SS)	28	35,9	35,9	100,0
Total	78	100,0	100,0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju (TS)	4	5,1	5,1	6,4
Ragu-Ragu (R)	6	7,7	7,7	14,1
Setuju (S)	43	55,1	55,1	69,2
Sangat Setuju (SS)	24	30,8	30,8	100,0
Total	78	100,0	100,0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
Tidak Setuju (TS)	5	6,4	6,4	9,0
Ragu-Ragu (R)	11	14,1	14,1	23,1
Setuju (S)	25	32,1	32,1	55,1
Sangat Setuju (SS)	35	44,9	44,9	100,0
Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
	Tidak Setuju (TS)	2	2,6	2,6	5,1
	Ragu-Ragu (R)	8	10,3	10,3	15,4
	Setuju (S)	40	51,3	51,3	66,7
	Sangat Setuju (SS)	26	33,3	33,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju (TS)	3	3,8	3,8	7,7
	Ragu-Ragu (R)	5	6,4	6,4	14,1
	Setuju (S)	38	48,7	48,7	62,8
	Sangat Setuju (SS)	29	37,2	37,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju (TS)	7	9,0	9,0	10,3
	Ragu-Ragu (R)	10	12,8	12,8	23,1
	Setuju (S)	32	41,0	41,0	64,1
	Sangat Setuju (SS)	28	35,9	35,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju (TS)	5	6,4	6,4	7,7
	Ragu-Ragu (R)	8	10,3	10,3	17,9
	Setuju (S)	41	52,6	52,6	70,5
	Sangat Setuju (SS)	23	29,5	29,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
Tidak Setuju (TS)	4	5,1	5,1	7,7
Ragu-Ragu (R)	6	7,7	7,7	15,4
Setuju (S)	39	50,0	50,0	65,4
Sangat Setuju (SS)	27	34,6	34,6	100,0
Total	78	100,0	100,0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju (TS)	9	11,5	11,5	15,4
Ragu-Ragu (R)	11	14,1	14,1	29,5
Setuju (S)	30	38,5	38,5	67,9
Sangat Setuju (SS)	25	32,1	32,1	100,0
Total	78	100,0	100,0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
Tidak Setuju (TS)	4	5,1	5,1	7,7
Ragu-Ragu (R)	5	6,4	6,4	14,1
Setuju (S)	37	47,4	47,4	61,5
Sangat Setuju (SS)	30	38,5	38,5	100,0
Total	78	100,0	100,0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju (TS)	4	5,1	5,1	9,0
Ragu-Ragu (R)	4	5,1	5,1	14,1
Setuju (S)	36	46,2	46,2	60,3
Sangat Setuju (SS)	31	39,7	39,7	100,0
Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,8	3,8	5,1
	Ragu-Ragu (R)	7	9,0	9,0	14,1
	Setuju (S)	40	51,3	51,3	65,4
	Sangat Setuju (SS)	27	34,6	34,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
	Tidak Setuju (TS)	5	6,4	6,4	9,0
	Ragu-Ragu (R)	6	7,7	7,7	16,7
	Setuju (S)	29	37,2	37,2	53,8
	Sangat Setuju (SS)	36	46,2	46,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X31

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
	Tidak Setuju (TS)	3	3,8	3,8	6,4
	Ragu-Ragu (R)	5	6,4	6,4	12,8
	Setuju (S)	32	41,0	41,0	53,8
	Sangat Setuju (SS)	36	46,2	46,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju (TS)	7	9,0	9,0	10,3
	Ragu-Ragu (R)	9	11,5	11,5	21,8
	Setuju (S)	39	50,0	50,0	71,8
	Sangat Setuju (SS)	22	28,2	28,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	5	6,4	6,4	6,4
	Ragu-Ragu (R)	11	14,1	14,1	20,5
	Setuju (S)	34	43,6	43,6	64,1
	Sangat Setuju (SS)	28	35,9	35,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,8	3,8	5,1
	Ragu-Ragu (R)	8	10,3	10,3	15,4
	Setuju (S)	34	43,6	43,6	59,0
	Sangat Setuju (SS)	32	41,0	41,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju (TS)	3	3,8	3,8	5,1
	Ragu-Ragu (R)	11	14,1	14,1	19,2
	Setuju (S)	39	50,0	50,0	69,2
	Sangat Setuju (SS)	24	30,8	30,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
	Tidak Setuju (TS)	4	5,1	5,1	7,7
	Ragu-Ragu (R)	3	3,8	3,8	11,5
	Setuju (S)	32	41,0	41,0	52,6
	Sangat Setuju (SS)	37	47,4	47,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

X37

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
Tidak Setuju (TS)	2	2,6	2,6	5,1
Ragu-Ragu (R)	7	9,0	9,0	14,1
Setuju (S)	33	42,3	42,3	56,4
Sangat Setuju (SS)	34	43,6	43,6	100,0
Total	78	100,0	100,0	

X38

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,8	3,8	3,8
Tidak Setuju (TS)	1	1,3	1,3	5,1
Ragu-Ragu (R)	8	10,3	10,3	15,4
Setuju (S)	38	48,7	48,7	64,1
Sangat Setuju (SS)	28	35,9	35,9	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
Tidak Setuju (TS)	2	2,6	2,6	5,1
Ragu-Ragu (R)	8	10,3	10,3	15,4
Setuju (S)	33	42,3	42,3	57,7
Sangat Setuju (SS)	33	42,3	42,3	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju (TS)	2	2,6	2,6	3,8
Ragu-Ragu (R)	10	12,8	12,8	16,7
Setuju (S)	30	38,5	38,5	55,1
Sangat Setuju (SS)	35	44,9	44,9	100,0
Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	4	5,1	5,1	5,1
	Ragu-Ragu (R)	11	14,1	14,1	19,2
	Setuju (S)	32	41,0	41,0	60,3
	Sangat Setuju (SS)	31	39,7	39,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
	Tidak Setuju (TS)	3	3,8	3,8	6,4
	Ragu-Ragu (R)	5	6,4	6,4	12,8
	Setuju (S)	39	50,0	50,0	62,8
	Sangat Setuju (SS)	29	37,2	37,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju (TS)	2	2,6	2,6	6,4
	Ragu-Ragu (R)	6	7,7	7,7	14,1
	Setuju (S)	35	44,9	44,9	59,0
	Sangat Setuju (SS)	32	41,0	41,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	3,8	3,8	3,8
	Ragu-Ragu (R)	8	10,3	10,3	14,1
	Setuju (S)	33	42,3	42,3	56,4
	Sangat Setuju (SS)	34	43,6	43,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

LAMPIRAN

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	2	2,6	2,6	2,6
Tidak Setuju (TS)	3	3,8	3,8	6,4
Ragu-Ragu (R)	6	7,7	7,7	14,1
Setuju (S)	43	55,1	55,1	69,2
Sangat Setuju (SS)	24	30,8	30,8	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju (STS)	1	1,3	1,3	1,3
Tidak Setuju (TS)	1	1,3	1,3	2,6
Ragu-Ragu (R)	9	11,5	11,5	14,1
Setuju (S)	38	48,7	48,7	62,8
Sangat Setuju (SS)	29	37,2	37,2	100,0
Total	78	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X21 X22
 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X31 X32 X33
 X34 X35 X36 X37 X38 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
 /STATISTICS=MEAN.

Descriptives

Notes

Output Created	11-MAY-2020 14:44:13	
Comments		
Input	Data	I:\Dita Klara Amanda Lubis (1615310055)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.

LAMPIRAN

Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 /STATISTICS=MEAN.				
Resources	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: right;">Processor Time</td> <td style="width: 50%; text-align: right;">00:00:00,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: right;">Elapsed Time</td> <td style="text-align: right;">00:00:00,00</td> </tr> </table>	Processor Time	00:00:00,00	Elapsed Time	00:00:00,00
Processor Time	00:00:00,00				
Elapsed Time	00:00:00,00				

Descriptive Statistics

	N	Mean
X11	78	4,2051
X12	78	3,7949
X13	78	4,1795
X14	78	3,9615
X15	78	4,0897
X16	78	4,1026
X17	78	4,1026
X18	78	4,1154
X21	78	4,0128
X22	78	4,0256
X23	78	4,0897
X24	78	3,8333
X25	78	4,1410
X26	78	4,1282
X27	78	4,1410
X28	78	4,1795
X31	78	4,2436
X32	78	3,9487
X33	78	4,0897
X34	78	4,1923
X35	78	4,0513
X36	78	4,2564
X37	78	4,2179
X38	78	4,1154
Y1	78	4,1923
Y2	78	4,2308
Y3	78	4,1538
Y4	78	4,1538
Y5	78	4,1667
Y6	78	4,2564
Y7	78	4,0769
Y8	78	4,1923
Valid N (listwise)	78	

LAMPIRAN

Lampiran 5 : Uji Kualitas Data

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		11-MAY-2020 14:44:23
Comments		
Input	Data	I:\Dita Klara Amanda Lubis (1615310055)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

LAMPIRAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	28,3462	26,801	,741	,897
X12	28,7564	28,706	,495	,917
X13	28,3718	25,899	,865	,886
X14	28,5897	27,284	,549	,915
X15	28,4615	25,888	,914	,883
X16	28,4487	27,264	,559	,914
X17	28,4487	26,147	,836	,889
X18	28,4359	25,444	,823	,889

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created		11-MAY-2020 14:44:33
Comments		
Input	Data	I:\Dita Klara Amanda Lubis (1615310055)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=X21 X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.	

LAMPIRAN

Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	28,5385	28,018	,481	,897
X22	28,5256	26,824	,702	,877
X23	28,4615	25,966	,760	,871
X24	28,7179	27,218	,474	,901
X25	28,4103	25,388	,822	,865
X26	28,4231	25,130	,788	,867
X27	28,4103	27,648	,648	,882
X28	28,3718	25,353	,758	,870

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		11-MAY-2020 14:44:43
Comments		
Input	Data	I:\Dita Klara Amanda Lubis (1615310055)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

LAMPIRAN

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	28,8718	22,139	,759	,867
X32	29,1667	23,128	,624	,881
X33	29,0256	24,389	,522	,889
X34	28,9231	22,124	,827	,861
X35	29,0641	24,892	,473	,893
X36	28,8590	22,045	,754	,867
X37	28,8974	22,041	,796	,863
X38	29,0000	23,610	,575	,885

LAMPIRAN

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes
Output Created		11-MAY-2020 14:44:53
Comments		
Input	Data	I:\Dita Klara Amanda Lubis (1615310055)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

LAMPIRAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,922	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	29,2308	23,530	,797	,907
Y2	29,1923	25,170	,632	,920
Y3	29,2692	25,394	,615	,921
Y4	29,2692	23,238	,851	,902
Y5	29,2564	22,687	,855	,902
Y6	29,1667	26,297	,549	,925
Y7	29,3462	23,216	,876	,900
Y8	29,2308	25,037	,727	,913

LAMPIRAN

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Determinasi

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y
/METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

Regression

		Notes
Output Created		11-MAY-2020 14:45:01
Comments		
Input	Data	I:\Dita Klara Amanda Lubis (1615310055)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT TOTAL_Y /METHOD=ENTER TOTAL_X1 TOTAL_X2 TOTAL_X3 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:00,41
	Elapsed Time	00:00:00,39
	Memory Required	2716 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

LAMPIRAN

Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual
-------------------------------	-------	-------------------------

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Semangat Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1) ^b		. Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,916	,913	1,65422

- a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2216,543	3	738,848	270,004	,000 ^b
	Residual	202,496	74	2,736		
	Total	2419,038	77			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Kompetensi (X1)

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,563	1,170		1,337	,185		
	Kompetensi (X1)	,453	,085	,474	5,299	,000	,142	7,062
	Disiplin Kerja (X2)	,194	,069	,202	2,837	,006	,222	4,497
	Semangat Kerja (X3)	,326	,093	,317	3,514	,001	,139	7,180

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN

Coefficient Correlations^a

Model		Semangat Kerja (X3)	Disiplin Kerja (X2)	Kompetensi (X1)	
1	Correlations	Semangat Kerja (X3)	1,000	-,368	-,670
		Disiplin Kerja (X2)	-,368	1,000	-,348
		Kompetensi (X1)	-,670	-,348	1,000
	Covariances	Semangat Kerja (X3)	,009	-,002	-,005
		Disiplin Kerja (X2)	-,002	,005	-,002
		Kompetensi (X1)	-,005	-,002	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompetensi (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Semangat Kerja (X3)
1	1	3,973	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,020	13,943	,94	,02	,03	,01
	3	,005	29,239	,00	,22	,96	,09
	4	,002	41,073	,06	,76	,01	,90

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

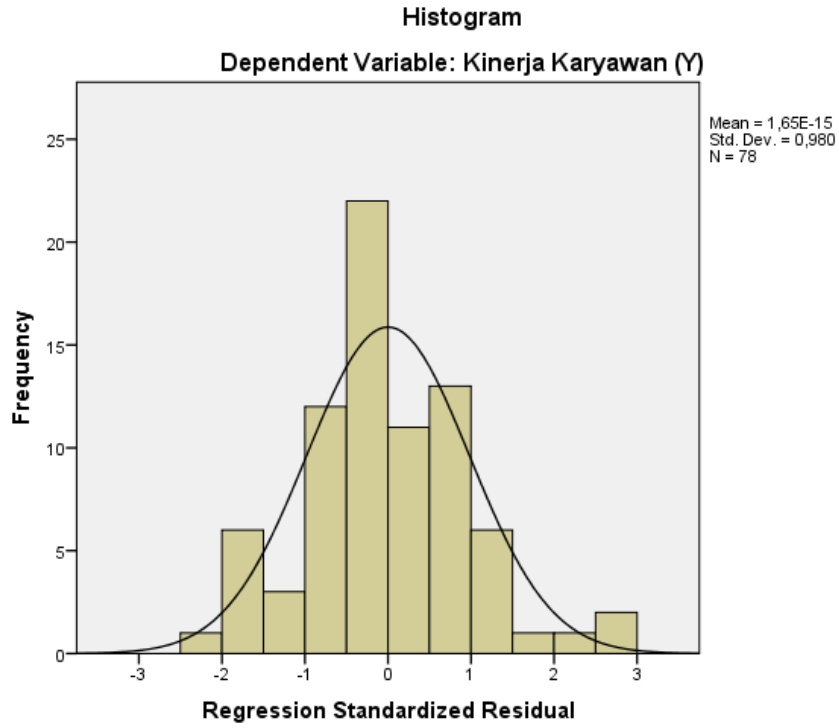
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13,4351	40,2931	33,4231	5,36528	78
Std. Predicted Value	-3,725	1,280	,000	1,000	78
Standard Error of Predicted Value	,197	1,219	,337	,165	78
Adjusted Predicted Value	13,5497	40,3036	33,3973	5,33607	78
Residual	-3,79739	4,37383	,00000	1,62167	78
Std. Residual	-2,296	2,644	,000	,980	78
Stud. Residual	-2,494	2,720	,006	1,017	78
Deleted Residual	-4,48153	4,62815	,02573	1,76628	78
Stud. Deleted Residual	-2,588	2,847	,008	1,034	78
Mahal. Distance	,104	40,827	2,962	5,353	78
Cook's Distance	,000	,962	,026	,113	78
Centered Leverage Value	,001	,530	,038	,070	78

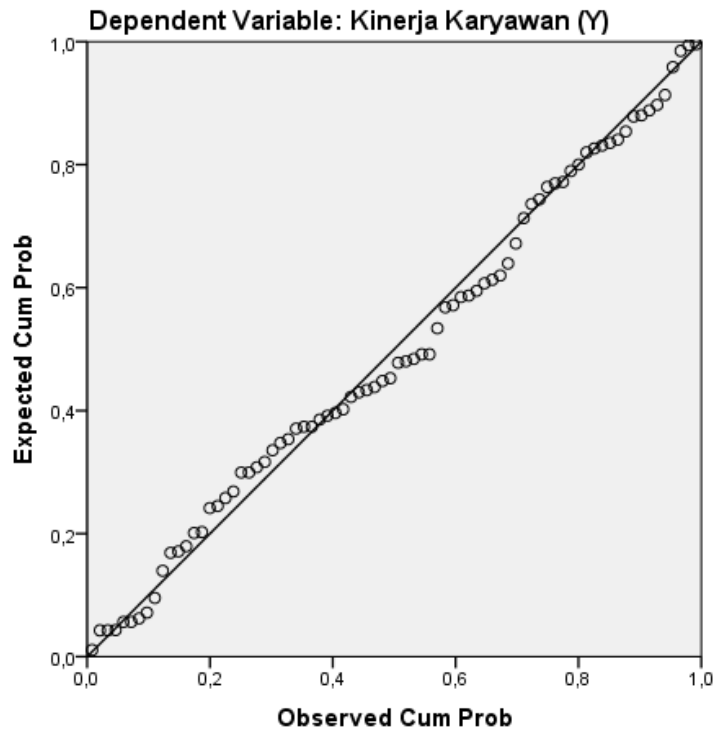
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

LAMPIRAN

Charts



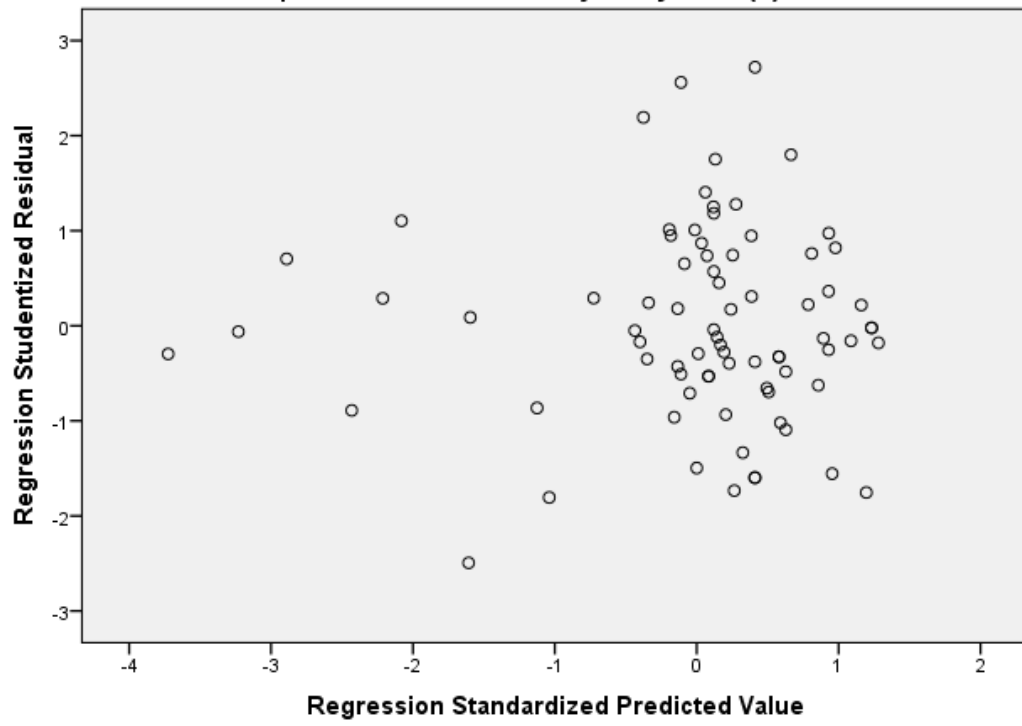
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



LAMPIRAN

Lampiran 7 : Uji Kolmogorov-Smirnov

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		11-MAY-2020 14:45:13
Comments		
Input	Data	I:\Dita Klara Amanda Lubis (1615310055)\Skripsi\SPSS\Data.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	78
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPART TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	393216

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62167000
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,052
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN

Lampiran 8 : Uji Glejser

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error					
1	(Constant)	1,190	,733			1,624	,109
	Kompetensi (X1)	-,001	,054	-,006	-,021		,983
	Disiplin Kerja (X2)	-,020	,043	-,114	-,462		,646
	Semangat Kerja (X3)	,023	,058	,121	,388		,699

a. Dependent Variable: Absolute_Residual