



**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KERJASAMA
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA DI PT MITRA ADI PERKASA TBK**

SKRIPSI

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

Oleh:

ITA PURNAMA SARI MANALU
NPM. 1715310436

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ITA PURNAMA SARI MANALU
NPM : 1715310436
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KERJA SAMA
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA DI PT MITRA ADI PERKASA TBK

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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



(Dr. ONNY MELALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(HARIANTO, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ITA PURNAMA SARI MANALU
NPM : 1715310436
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KERJA SAMA
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA DI PT MITRA ADI PERKASA TBK



MEDAN, JUNI 2021

PENGUJI -1

RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M., CIQR, CDMF,

PENGUJI-II

(HARLIANTO, S.E., M.M)

PENGUJI-III

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

PENGUJI-IV

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ita Purnama Sari Manalu
NPM : 1715310436
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Tanggung Jawab, Kerjasama dan
Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di Pt Mitra Adi
Perkasa Tbk..

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, Mei 2021



Ita Purnama Sari Manalu

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ITA PURNAMA SARI MANALU
LP.M : 1715310436
Tempat/Tgl. lahir : BUKIT LEHU / 22 September 1995
Alamat : Jln kasuari gg bangun
No. HP : 082294712744
Nama Orang Tua : Robinson manalu/Rotua sianturi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa
Tbk..

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 24 Mei 2021
Yang Membuat Pernyataan



ITA PURNAMA SARI MANALU
1715310436

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ITA PURNAMA SARI MANALU
Tempat/Tgl. Lahir : BUKIT LEHU / 00 0000
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310436
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.32
Nomor Hp : 082294712744

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

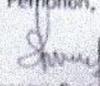
No.	Judul
1.	Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk. 0

Catatan : Dihal Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Cover Yang Tidak Perlu

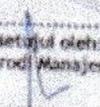
Rektor I,

(Galryo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 06 Oktober 2020
Pemohon,

(Ita Purnama Sari Manalu)

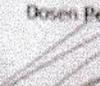
Tanggal :
Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjajanto, S.E., M.M.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ratuhan Harahan, S.E., S. Psi., M.Si.)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, S.E., MM)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Irfan, S.E., MM)

No. Dokumen: F18-UPBM-18-02 Revisi: 0 Tgl. Eff. 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp (061) 30106060 PO BOX. 1099 Medan.
Email: admin_fe@umpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Nama Mahasiswa : Ita Purnama Sari Manalu
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310436
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Tanggung Jawab, Kerjasama Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/4/2021	Bab III Definisi Operasional		disetujui
15/4/2021	Bab IV Bab V Kesimpulan & saran		→
22/4/2021	ada sidang mufakat		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM



Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Harianto, SE., MM
Nama Mahasiswa : Ita Purnama Sari Manalu
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310436
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Tanggung Jawab, Kerjasama Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27/04 2021	<ul style="list-style-type: none">- terjadi tidak signifikan pada variabel x1 tetapi di buat signifikan mohon di beri alasan.- Kalimat di duga jargon di cantumkan karena ini sudah masuk dalam penelitian bukan proposal.- Untuk perapian dalam sebuah pengertian mohon untuk di		
07/05 2021	Acc Seminar meja Hijau		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE.,MM



Dosen Pembimbing II

Harianto, SE., MM

Acc sidang meja hijau

Acc Sidang Meja
Hijau

22/04
4



07/05
2021
CHR)

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KERJASAMA
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA DI PT MITRA ADI PERKASA TBK**

SKRIPSI

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

Oleh:

ITA PURNAMA SARI MANALU
NPM. 1715310436

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Acc Sampro
NS

2021

Acc Sampro

12/02
2021



CHRS

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KERJASAMA
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA DI PT MITRA ADI PERKASA TBK**

PROPOSAL

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

Oleh:

ITA PURNAMA SARI MANALU
NPM. 1715310436

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat 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.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3885/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: ITA PURNAMA SARI MANALU

: 1715310436

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhutang sejak tanggal 23 Maret 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus
terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Maret 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Acc jilid lxx

Acc jilid lxx

2021. NS
NS

8/07
2021

CMR



**PENGARUH TANGGUNG JAWAB, KERJASAMA
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA DI PT MITRA ADI PERKASA TBK**

SKRIPSI

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

Oleh:

ITA PURNAMA SARI MANALU
NPM. 1715310436

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Medan, 01 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ITA PURNAMA SARI MANALU
 Tempat/Tgl. Lahir : BUKIT LEHU / 22 SEPTEMBER 1995
 Nama Orang Tua : Robinson manalu
 N. P. M : 1715310436
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082294712744
 Alamat : Jln kasuari gg bangun

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk..**, 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 penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas 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.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ITA PURNAMA SARI MANALU
 1715310436

Catatan :

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

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 36 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 0,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,371, maka tanggung jawab berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 2,616 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,0010, maka kerja sama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 3,991 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, maka kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan Hasil F_{hitung} sebesar 10,049 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,000 maka dapat disimpulkan Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan Prestasi Kerja

ABSTRACT

The title of this research is "The Effect of Responsibility, Cooperation and Discipline on Job Performance at PT Mitra Adi Perkasa Tbk". This study aims to test and find out more clearly how the effect of the influence of responsibility, cooperation and discipline on work performance. This study uses a quantitative method involving 36 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS Version 16 processing. The results of the quantitative analysis showed that the results of the partial significant test (t-test) were that t count was 0.899 while t table was 1.688 and significant at 0.371 , then responsibility has a positive and partially insignificant effect on employee performance. The result of the partial significant test (t-test) states that t count is 2,616 while t table is 1.688 and significant is 0.0010, so cooperation has a positive and partially significant effect on employee performance. The result of the partial significant test (t-test) states that t count is 3.991 while t table is 1.688 and significant is 0.000, so discipline has a positive and partially significant effect on employee work performance. 0,000, it can be concluded that Responsibility, Cooperation and Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Job Performance..

Keywords: Responsibility, Cooperation and Discipline of Work Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.”**. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih 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. Onny Medaline, S.H., M.Kn., 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 Nashrudin Setiawan, S.E., MM., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Harianto, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Terimakasih kepada pimpinan PT Mitra Adi Perkasa Tbk, yang telah memberikan kesempatan dan waktunya kepada saya untuk melakukan riset penelitian.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Juni 2021
Penulis

Ita Purnama Sari Manalu
NPM: 1715310436

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10

BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan teori	11
1. Prestasi Kerja	11
a. Pengertian Prestasi Kerja	11
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	13
c. Indikator Prestasi kerja	14
d. Tujuan Prestasi Kerja.....	15
2. Tanggung Jawab	15
a. Pengertian Tanggung Jawab	15
b. Indikator Tanggung Jawab.....	16
c. Macam-macam Tanggung Jawab	16
d. Ciri-ciri Seseorang Yang Bertanggung Jawab.....	18
3. Kerjasama	19
a. Pengertian Kerjasama	19
b. Indikator Kerjasama.....	20
c. Tujuan Kerjasama	21
4. Kedisiplinan	21
a. Pengertian Kedisiplinan	21
b. Indikator disiplin kerja karyawan	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan	23
B. Penelitian Terdahulu.....	24
C. Kerangka Konseptual	27
1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja.....	27
2. Pengaruh Kerjasama Terhadap Prestasi Kerja.....	27

3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja	28
D. Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi Dan Sampel Data	33
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Pengukuran variabel	34
1. Uji Kualitas Data	35
a. Uji Validitas.....	35
b. Uji Reliabilitas.....	35
2. Uji Asumsi Klasik	36
a. Uji Normalitas	36
b. Uji Multikolinieritas	36
c. Uji Heterokedesitas.....	37
3. Regresi Linier Berganda.....	37
4. Uji Kesesuaian.....	38
a. Uji F.....	38
b. Uji t.....	39
5. Koefisien Determinasi	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	41
1. Sejarah Umum Mitra Adi Perkasa.....	42
2. Visi dan Misi	43
3. Struktur Organisasi	42
4. Job Deskripsi	44
5. Deskripsi Karakteristik Responden	47
6. Deskripsi Variabel Penelitian	48
7. Uji Kualitas Data	53
a. Pengujian Validitas	53
b. Reliabilitas	56
8. Pengujian Asumsi Klasik	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinieritas	60
c. Uji Heterokedesitas.....	60
9. Regresi Linier Berganda.....	61
10 Uji Hipotesis	62
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	62
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	64
c. Koefisien Determinasi.....	65
B. Pembahasan.....	66
1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja	66
2. Pengaruh Kerja Sama Terhadap Prestasi Kerja.....	67
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja	68

4. Pengaruh Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja	69
--	----

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Prestasi kerja karyawan Pada PT Mitra Adi Perkasa Tbk	2
Tabel 1.2	Tanggung Jawab pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk	4
Tabel 1.3	Kerjasama pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk.....	5
Tabel 1.4	Kedisiplinan Karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk.....	6
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 3.2	Definisi Operasional	33
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Satutus Pekerjaan	47
Tabel 4.4	Karakteristik ersponden Berdasarkan Status.....	48
Tabel 4.5	Jawaban 1	48
Tabel 4.6	Jawaban 2.....	49
Tabel 4.7	Jawaban 3.....	50
Tabel 4.8	Jawaban 4.....	51
Tabel 4.9	Jawaban 5.....	51
Tabel 4.10	Jawaban 6.....	52
Tabel 4.11	Jawaban 7.....	52
Tabel 4.12	Jawaban 8.....	53
Tabel 4.13	Uji Validitas X1	54
Tabel 4.14	Uji Validitas X2	54
Tabel 4.15	Uji Validitas X3	55
Tabel 4.16	Uji Validitas Y	55
Tabel 4.17	Uji Reliabilitas X1	56
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas X2	57
Tabel 4.19	Uji Reliabilitas X2	57
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas Y	57
Tabel 4.21	Kolmogrof Smirnof	59
Tabel 4.22	Uji Multikolinieritas.....	60
Tabel 4.23	Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.24	Uji Parsial.....	63
Tabel 4.25	Uji Simultan	64
Tabel 4.26	Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka konseptual	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas	58
Gambar 4.3	PP Plot Uji Normalitas	58
Gambar 4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	61

MOTTO

Ilmu adalah harta yang tak akan pernah habis

Masalah akan terasa ringan dengan bersabar dan berlapang dada

Pendidikan bukan hanya untuk yang muda tapi untuk segala umur

Belajar tidak akan berarti tanpa dibarengi budi pekerti

Bermimpilah semaumu dan kejarlah mimpi itu

Ilmu adalah milik diri sendiri, bukan untuk orang lain

Jawaban sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa

Tegarlah seperti batu karang

Bangsa yang malas belajar tidak akan bisa berkembang!

Keberhasilan akan diraih dengan cara belajar

Sambut masa depan cemerlang dengan berilmu

Hari ini berjuang, besok raih kemenangan!

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini menjadikan ilmu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting didalam sebuah organisasi, yang akan mengatur hubungan dan peranan pegawai yang merupakan abdi pemerintah dan abdi masyarakat yang diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang baik dan sistem administrasi negara yang bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Sehingga peran pemerintah dapat berjalan dengan baik. Organisasi sangat mengharapkan seluruh pegawainya memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana dengan motivasi kerja pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu prestasi kerja akan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang mana prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang dicapai setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam organisasi. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Karena perlu diketahui bahwa terdapat faktor lain yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai di suatu organisasi, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang efektif, kurangnya ketepatan waktu dalam

penyelesaian pekerjaan, kurang menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, kurangnya kenyamanan bekerja, kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor ini merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, dimana kurang produktifnya pegawai dalam bekerja hasil kerja yang dihasilkanpun akan mempengaruhi sejauh mana prestasi kerja yang dapat di capai seorang pegawai. Dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Yunanda, Y. J. (2018). prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Jadipada hakekatnya prestasi kerja merupakan kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan kepada ketentuan yang telah ditetapkan Koesmono, H. T. (2014). Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, manajer perlu mengetahui kemampuan pekerjaan karyawannya dan dituntut mengetahui motivasi karyawannya. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan.

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai Prestasi Kerja kepada karyawan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk.sebanyak 30 orang, dapat dilihat tabel di bawah.

1.1 Pra Survey Prestasi kerja karyawan Pada PT Mitra Adi Perkasa Tbk

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	14	16	46,6%	53,3%
2	Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan	12	18	40%	60%

3	Dengan keterampilan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja.	11	19	36,6%	63,3%
4	Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut.	15	15	50%	50%
Jumlah		30		100%	

Sumber: peneliti 2021

Di lihat dari tabel 1.1 pernyataan Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 53,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 46,6%, Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan. Sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 40%. Dengan keterampilan yang karyawan miliki, karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 36,6% dan yang tidak setuju 63,3%, Karyawan berani mengambil keputusan dalam menghadapi masalah guna menyelesaikan masalah tersebut. Sebanyak 50% yang tidak Setuju dan yang setuju 50%.

Tanggung jawab karyawan meliputi tanggung jawab pada pekerjaan, pimpinan/atasan, perusahaan, maupun pada masyarakat. Dalam bekerja seorang karyawan memiliki tanggung jawab tertentu pada pekerjaannya. Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu yang timbul bila seorang bawahan menerima wewenang manajer untuk mendelegasikan tugas atau fungsi tertentu Handoko, H. (2013). Semakin tinggi tanggung jawab seseorang pada pekerjaannya maka motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi pula.

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai Tanggung Jawab karyawan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk. sebanyak 30 orang, dapat dilihat tabel di bawah.

**Tabel 1.2 Pra Survey
Tanggung Jawab pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Saya berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan	10	20	33,3%	66,6%
2	Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja	12	18	40%	60%
3	Setiap keputusan yang saya ambil, saya pikirkan matang-matang	11	19	36,6%	63,3%
4	Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil	14	16	46,6%	53,3%
Jumlah		30		100%	

Sumber: peneliti 2021

Di lihat dari tabel 1.2 pernyataan Saya berusaha maksimal mengerjakan tugas yang diberikan atasan, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 66,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 33,3%, Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja. Sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 40%. Setiap keputusan yang saya ambil, saya pikirkan matang-matang. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 36,6% dan yang tidak setuju 63,3%, Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil. Sebanyak 53,3% yang tidak Setuju dan yang setuju 46,6%.

Permasalahan yang terjadi yang berhubungan dengan kerjasama tim yang terlihat bahwa kurang kompaknya perawat dalam pekerjaan yang diberikan, mereka lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan, mereka tidak membantu satu sama lain dalam hal pekerjaan, mereka lebih memilih mengerjakan pekerjaan mereka sendiri dan selesai sementara anggota yang lain belum siap dalam hal pekerjaan, mereka terlihat acuh tanpa menawarkan bantuan satu sama lain, dan kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka

lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga hal ini yang akan mempengaruhi kinerja perawat kedepannya, karena kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik kedepannya.

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai Kerjasama kepada karyawan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk. sebanyak 30 orang, dapat dilihat tabel di bawah.

**Tabel 1.3 Pra Survey
Kerjasama pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.	14	16	46,6%	53,3%
2	Rekan kerja saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.	11	19	36,6%	63,3%
3	Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi	13	17	43,3%	56,6%
4	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim	10	20	33,3%	66,6%
Jumlah		30		100%	

Sumber: peneliti 2021

Di lihat dari tabel 1.3 pernyataan Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 53,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 46,6%, Rekan kerja saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran. Sebanyak 63,3% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 36,6%. Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 43,3% dan yang tidak setuju 56,6%, Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim. Sebanyak 66,6% yang tidak Setuju dan yang setuju 33,3%.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan Rivai, V. (2016). Selain itu disiplin kerjadapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Peneliti juga melakukan pra survey mengenai kedisiplinan karyawan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk. sebanyak 30 orang, dapat dilihat tabel di bawah.

**Tabel 1.4 Pra Survey
Kedisiplinan Karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Selama ini karyawan selalu mengikuti briefing yang dilakukan	13	17	43,3%	56,6%
2	Karyawan jarang sekali pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan	12	18	40%	60%
3	Karyawan diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan	15	15	50%	50%
4	Karyawan siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat	10	20	33,3%	66,6%
Jumlah		30		100%	

Sumber: peneliti 2021

Di lihat dari tabel 1.4 pernyataan Selama ini karyawan selalu mengikuti briefing yang dilakukan, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 56,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 43,3%, Karyawan jarang sekali pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 40%. Karyawan diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 50% dan yang tidak

setuju 50%, Karyawan siap dikenakan sanksi apabila datang kerja terlambat. Sebanyak 66,6% yang tidak Setuju dan yang setuju 33,3%.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak rumah sakit untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.”**

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b. Karyawan sering terlambat masuk ke kantor dan tidak mengikuti arahan dari *leader*.
- c. Karyawan merasa bahwa *reward* yang diterima belum layak dan adil.

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada pembahasan Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk. di mana data yang digunakan adalah data primer yang pengolahan datanya menggunakan aplikasi SPSS.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Tanggung Jawab secara persial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk?
2. Apakah Kerjasama secara persial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk?
3. Apakah Kedisiplinan secara persial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk?
4. Apakah Tanggung Jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Tanggung Jawab di sini memiliki arti bahwa setiap karyawan harus bertanggung jawab dengan setiap tugasnya di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.
- b. Kerjasama, setiap karyawan harus menjalin hubungan antara karyawan dan karyawan dengan pimpinan sehingga menjalin kerja sama yang baik di PT Mitra Adi Perkasa Tbk
- c. Kedisiplinan, karyawan diuntut disiplin dan taat agar mencapai tujuan perusahaan dari segi absensi karyawan dan tidak datang terlambat di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.
- d. Prestasi Kerja, Karyawan yang berprestasi di berikan reward dari perusahaan.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

c. Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan saran mengenai Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Lingga, Dwi Chandra tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Dan Disiplin Kerja (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Tanggung Jawab (X1), Kerjasama (X2) dan Kedisiplinan (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 112 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 91 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara. penelitian ini dilakukan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara, A. P. (2012). menyatakan prestasi kerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). prestasi kerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan. Penilaian evaluasi kerja menunjukkan hasil yang telah dicapai pegawai selama ini. Hasibuan, H. M. S. (2016). bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja sering disebut juga sebagai kinerja, atau dalam bahasa inggris yaitu *performanceappraisal*. Prestasi kerja adalah kesediaan pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih baik dan banyak tanpa menambah kelelahan untuk memperoleh keuntungan. Hal ini berarti manusia harus melihat sebagai subyek, yaitu sebagai suatu organisme yang mempunyai sifat-sifat psikologis tertentu dari segala keterbatasan dan kelebihanannya bukan

sebagai barang, maka mereka harus bekerja membutuhkan tanggung jawab, perangsang, status dan kepuasan Nurazreen, M. A. (2011).

Menurut Cahyo, A. N. (2016). prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Larasati, S. (2018). menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler, G. (2015). mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Devi, N. (2016). mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hasibuan, H. M. S. (2016). mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang.

Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Menurut Simanjuntak, C. (2013). prestasi kerja adalah pemberian dorongan terhadap tindakan–tindakan yang dijalankan oleh bawahan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Selanjutnya Hasibuan, H. M. S. (2016). mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan. Jadi dapat di ambil kesimpulan menurut Hasibuan, H. M. S. (2016). prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, A. P. (2012), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi: motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- 3) Faktor Situasi: situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

c. Indikator Prestasi kerja

Menurut Hasibuan, H. M. S. (2016). indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

- 3) Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- 4) Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

d. Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Triatmanto, B. (2017). bahwa penilaian atau evaluasi ini sangat penting dan bertujuan:

- 1) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaan
- 2) Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam latihan kerja
- 3) Sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi pegawai yang bersangkutan

2. Tanggung Jawab

a. Pengertian Tanggung Jawab

Menurut Saraini, F. (2016). tanggung jawab merupakan nilai moral penting dalam kehidupan bermasyarakat. Tanggung jawab adalah pertanggung jawaban sendiri. Seorang siswa harus bertanggung jawab kepada guru, orang tua, dan diri sendiri. Katili, A. Y., & Kaluku, Y. (2017). mengatakan bahwa Tanggung jawab adalah kesadaran manusia atas tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Tanggung jawab juga berarti perbuatan sebagai wujud dari kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab erat kaitannya dengan kewajiban. Kewajiban adalah sesuatu yang dibebankan terhadap seseorang. Kewajiban merupakan bandingan terhadap hak, dan dapat juga tidak mengacu terhadap hak. Maka tanggung jawab dalam hal ini adalah tanggung jawab terhadap kewajibannya.

Konsep tanggung jawab dikaitkan oleh beberapa peneliti dengan variabel yang berbeda termasuk kinerja karyawan, perilaku konsumen, perilaku investor dan perilaku karyawan. Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). menjelaskan bahwa agar manfaat CSR dapat maksimal maka karyawan harus terlibat dalam membuat keputusan dengan cara setiap aktivitas yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi untuk lingkungan, masyarakat, karyawan dan stake holders lainnya. Jika mayoritas karyawan memiliki komitmen yang tinggi untuk kesuksesan kinerja karyawan maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja organisasi

Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). memandang bahwa tanggung jawab ini sebagai makna kosmis manusia yang merupakan anugerah ilahi yang dibawa sejak lahir dan bersifat universal sebagai persiapan dirinya untuk melaksanakan misi kemanusiaannya. Tanggung jawab (taklif) adalah landasan kukuh bagi kemanusiaan baik dalam struktur maupun dalam makna dan kandungannya. Oleh karena itu, tanggung jawab ditempatkan sebagai lambang bagi ketinggian derajat seorang anak manusia. Hanya orang yang bertanggung jawablah pantas disebut sebagai manusia sejati, dan memangkonstruks inilah yang membedakan dirinya dari eksistensi makhluk-makhluk lain di luar dirinya.

Menurut Hasibuan, A. T. (2020). tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya, yang seharusnya dia lakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, sosial, dan budaya), negara dan Tuhan Yang Maha Esa.

Dari pendapat di atas disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan sikap pertanggung jawaban perbuatan sendiri akan tingkah laku sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

b. Indikator Tanggung Jawab

Menurut Saraini, F. (2016). indikator keberhasilan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengerjakan tugas dan pekerjaan rumah dengan baik.
- 2) Bertanggung jawab terhadap semua perbuatan.
- 3) Melakukan piket sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- 4) Mengerjakan tugas kelompok secara bersama-sama.

c. Macam-macam Tanggung Jawab

Macam-macam tanggung jawab menurut Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab terhadap Tuhan yang telah memberikan kehidupan dengan cara takut kepada-Nya, bersyukur dan memohon petunjuk.
- 2) Tanggung jawab untuk membela diri dari ancaman, siksaan, penindasan, dan perilaku kejam dari manapun datangnya.

- 3) Tanggung jawab diri dari kerusakan ekonomi yang berlebihan dalam mencari nafkah, ataupun sebaliknya, dari bersifat kekurangan ekonomi.
- 4) Tanggung jawab terhadap anak, suami/ istri dan keluarga.
- 5) Tanggung jawab sosial kepada masyarakat sekitar.
- 6) Tanggung jawab berfikir, tidak perlu mesti meniru orang lain dan menyetujui pendapat umum atau patuh secara membuta terhadap nilai-nilai tradisi, menyaring segala informasi untuk dipilih, mana yang berguna dan mana yang merugikan kita.
- 7) Tanggung jawab dalam memelihara hidup dan kehidupan, termasuk kelestarian lingkungan hidup dari berbagai bentuk pencemaran.

d. Ciri-ciri Seseorang Yang Bertanggung Jawab

Menurut Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). ciri-ciri seseorang bertanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Memilih jalan lurus.
- 2) Selalu menunjukkan diri sendiri.
- 3) Menjaga kehormatan diri.
- 4) Selalu waspada.
- 5) Memiliki komitmen pada tugas.
- 6) Melakukan tugas dengan standar yang terbaik.
- 7) Mengakui semua perbuatannya.
- 8) Menempati janji.
- 9) Berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapannya.

3. Kerjasama

a. Pengertian Kerjasama

Menurut Thomas, L., & Johnson, E. B. (2014). kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhlukm makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan. Lakoy, A. C. (2015). kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur.

Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama harus tercapai keuntungan bersama, Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (*win-win*). Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama.

Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama. Dengan bekerjasama kelompok kecil

akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

Menurut Cita, Y. S. (2018). menyatakan “Kerjasama adalah merupakan suatu kegiatan dalam berkelompok untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama”, dalam kerjasama ini biasanya terjadi interaksi antar anggota kelompok dan mempunyai tujuan yang sama untuk dapat dicapai bersama-sama

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan orang lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam memecahkan suatu permasalahan.

b. Indikator Kerjasama

Kerjasama mempunyai beberapa Indikator yang harus diperhatikan. Indikator kerjasama menurut Cita, Y. S. (2018). yaitu:

- 1) Menggabungkan tenaga pribadi dan orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan.
 - a) Menyelesaikan tugas kelompok secara bersama-sama
 - b) Mengoreksi jawaban bersama
 - c) Menjaga kebersihan kantor
- 2) Membagi pekerjaan dengan orang lain dengan satu tujuan
 - a) Melibatkan seluruh anggota kelompok untuk ikut bekerja dalam melaksanakan tugas

b) Membentuk tim yang solit

c. Tujuan Kerjasama

Menurut Lestari, R. (2020). menerangkan bahwa tujuan kerjasama sebagai berikut:

- 1) Untuk mengembangkan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah
- 2) Mengembangkan kemampuan bersosialisasi dan komunikasi.
- 3) Menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan siswa.
- 4) Untuk dapat memahami dan menghargai satu sama lain antar teman.

4. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bila mana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan, S. M. (2018).

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Sedangkan menurut Nitisemito, A. (2014). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno, H. E. (2019). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai, V. (2014). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. Simamora, B. (2014).

b. Indikator disiplin kerja karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah Nitisemito, A. (2014).

- 1) Turunnya produktivitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang tinggi
- 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
- 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan

Hasibuan, P. S. (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3) Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel eY	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ahmad Jais 2017	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Prestasi Kerjapegawainya di Rumah Sakit Umum Daerah H. Andisulthan Daengradjakabupaten Bulukumba	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja.	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variab eY	Model Analisis	Hasil Penelitian
						secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. 4) secara parsial yang berpengaruh paling dominan adalah disiplin kerja.
2	Lingga, Dwi Chandra	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara	Motivasi, Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara Hasil koefisien determinasi Adjusted R square sebesar 76,4% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Disiplin Kerja, sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3	Wahyudin Rahman	Pengaruh Tanggung Jawab Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Banggai	tanggung jawab, kemampuan	Prestasi kerja karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya tanggung jawab dan kapabilitas pegawai yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
4	Deony Irfaan Ludy Putra	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta	Komunikasi, Kerjasama, kreativitas	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variab eY	Model Analisis	Hasil Penelitian
						kinerja dan secara bersama-sama variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2) dan kreativitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5	Paul Parsaoran Silitonga	Analisis Pengaruh Tim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Ekoristi Berkarya	Kerja Tim	Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Kesimpulan penelitian ini adalah: Tim kerjaberpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya. Nilai koefisien determinasi (R ²) menunjukkan bahwa 84,3% variabel tim kerja (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan PT. Ekoristi Berkarya, sedangkan 15,7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti
6	Nurdin Yusuf (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo	Kepemimpinan, Tanggung Jawab dan Kerja Sama	Kinerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor, kepemimpinan, tanggung jawab dan kerja sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja
7	Siti Wulandari (2015)	Hubunganantaradisiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pt.Dan Liris	Kedisiplinan	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja
8	Olisstefyani, dkk (2015)	Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Halmahera Barat	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Disiplin punya hubungan fungsional/pengaruh positif dan signifikan serta berpola/berbentuk linier terhadap prestasi kerja

Sumber: peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja.

Menurut Mangkunegara, A. P. (2012). setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Anda yang mampu memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan Anda, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan Anda. Menurut Mulyadi, M. S., & Anwar, Y. (2015). tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan ditugaskan. Walaupun seringkali dibenarkan seorang atasan dalam melaksanakan tugas dapat memberikan otoritasnya kepada bawahan yang dianggap mampu dan mempunyai kualifikasi untuk menjalankannya. Dengan suatu syarat delegasi ini, seorang atasan menyiratkan memberikan hak untuk membuat keputusan dan bertindak atas nama atasannya. Penting untuk dicatat bahwa, ketika beberapa tanggung jawab didelegasikan, atasan tetap bertanggung jawab untuk memantau bahwa semua tanggung jawab dan wewenang dilakukan sesuai dengan yang seharusnya.

2. Pengaruh Kerjasama Terhadap Prestasi Kerja.

Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para pegawai, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dalam menyelesaikan tugas, mereka juga akan merasa tenang karena bisa bekerja dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim dalam organisasi. Kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, Poernomo, H. (2019). Hal ini berdasarkan penelitian sebelumnya

yang telah diteliti oleh Poernomo, H. (2019). dalam penelitiannya ia menemukan bahwa ada pengaruh positif signifikan dan secara parsial antara kerjasama tim terhadap kinerja.

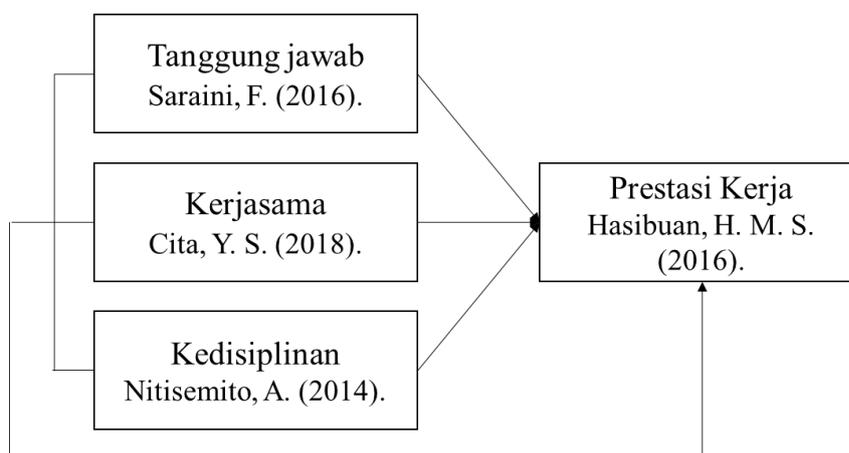
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja.

Salah satu aspek kekuatan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, sebab disiplin mempunyai dampak yang kuat terhadap suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak mempunyai arti jika tidak didukung oleh para pelaksananya. Menurut Rivai, V. (2014). disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keith Davis dalam Mangkunegara, A. P. (2012). mengemukakan bahwa *"Discipline is management action to enforce organization standards"*. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Siagian, M. D. (2016). memberikan pengertian bahwa: Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para

karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sutrisno, E. (2014). mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesa adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data Sugiyono, P. (2015).

- H1: Tanggung Jawab Secara Parsial Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.
- H2: Kerjasama Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.
- H3: Kedisiplinan Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.
- H4: Tanggung Jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian korelasional adanya hubungan antar suatu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menghasilkan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode asosiatif kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan mengenai Tanggung Jawan, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi kerja Sugiyono, P. (2015)..

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. MITRA ADI PERKASA TBK, Sun Plaza Second Floor, JL K. H. Zainul Arifin, No. 7, Madras Hulu, Medan Polonia, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20152.

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Desember 2020 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Des 20	Jan 21	Feb 21	Mar 21	Juni 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■	■		
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■	■	
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan skripsi					■
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Siding Meja Hijau					■

sumber: peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Hidayat, A. (2014). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk menarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian divisi Sumber Daya Manusia PT Mitra Adi Perkasa Tbk. sebanyak 36 orang.

2. Sampel

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan teknik penarikan sample secara *Non-Probability* Sampling dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi tersebut dijadikan sample apabila populasinya dibawah 100. Maka sample dalam penelitian ini adalah 36 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel Tanggung

jawab (X1), variabel Kerjasama (X2), dan Variabel Kedisiplinan (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Tanggung Jawab (X1)	tanggung jawab merupakan nilai moral penting dalam kehidupan bermasyarakat. Saraini, F. (2016).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas dan pekerjaan rumah dengan baik. 2. Bertanggung jawab terhadap semua perbuatan. 3. Melakukan piket sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. 4. Mengerjakan tugas kelompok secara bersama-sama. Saraini, F. (2016).	Likert
Kerjasama (X2)	Kerjasama adalah merupakan suatu kegiatan dalam berkelompok untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama Cita, Y. S. (2018).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggabungkan tenaga pribadi dan orang lain 2. Membagi pekerjaan dengan orang lain. 3. Inisiatif membantu rekan kerja Cita, Y. S. (2018).	Likert
Kedisiplinan (X3)	Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Nitisemito, A. (2014).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Turunnya produktivitas kerja 2. Tingkat absensi yang tinggi 3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan 4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi Nitisemito, A. (2014).	Likert

Prestasi Kerja (Y)	suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan, H. M. S. (2016).	1. Kualitas kerja 2. Pengetahuan. 3. Penyesuaian pekerjaan 4. Hubungan kerja Hasibuan, H. M. S. (2016).	Likert
--------------------	---	---	--------

Sumber: peneliti 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, P. (2015). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Tanggung Jawab, Kerjasama, Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Karyawan.

F. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5

dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, P. (2015).

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Hidayat, A. (2014).

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 Hidayat, A. (2014).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala

normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* Manullang, M., & Pakpahan, M. (2013).

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan

nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastitas* Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 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, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi

Kerja, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_3 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Tanggung Jawab (*Independent Variabel*)

X2 = Kerjasama (*Independent Variabel*)

X3 = Kedisiplinan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

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

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig t > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig t < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Umum Mitra Adiperkasa

PT. Mitra Adiperkasa Tbk berdiri pada tahun 1995, dimana setelah berdiri MAP singkatan dari PT. Mitra Adiperkasa Tbk mengalami pertumbuhan yang sangat pesat selama bertahun-tahun ditandai dengan peluncuran saham perdana perusahaan pada bulan November tahun 2004. Kini, MAP adalah peritel gaya hidup terkemuka yang ada di Indonesia dengan lebih dari 2.000 gerai ritel dan beragam portofolio yang mencakup *sport, fashion, department store, kids, food & beverage* serta produk-produk *lifestyle*. Beberapa merek terkemuka yang di kelola oleh MAP termasuk Starbucks, Zara, Marks & Spencer, SOGO, SEIBU, Debenhams, Oshkosh B' Gosh, Reebok, di antara lainnya. Terdaftar dalam Bursa Efek Indonesia, memiliki lebih dari 22.000 karyawan, MAP memenangkan penghargaan Most Admired Companies (Top 20) dari Fortune Indonesia pada tahun 2012 dan Top 40 Companies dari Forbes Indonesia pada tahun 2011. Selain dari bidang usaha ritel, MAP juga merupakan distributor terkemuka untuk merek *sports, kids* dan *lifestyle*. Di Indonesia Mitra Adiperkasa Tbk telah memiliki :

- a. Lebih dari 2,600 gerai ritel yang tersebar di seluruh Indonesia
- b. Portofolio atas lebih dari 150 merek yang terkenal.
- c. Lebih dari 25,000 karyawan yang diperkerjakan
- d. Lebih dari 110 konsep ritel

Tercatat di bursa efek sebagai MAPI, PT. Mitra Adiperkasa Tbk sebagai perusahaan induk (holding company) melakukan penawaran perdana (IPO) unit usahanya antara lain PT. MAP Boga Adiperkasa Tbk (MAPB) pada 21 Juni 2017 dan PT. MAP Aktif Adiperkasa Tbk (MAPA) pada tanggal 5 Juli 2018.

MAPB melingkupi brand internasional seperti Burger King, Starbucks, Krispy Kreme, Pizza Express (Pizza Marzano), Cold Stone, dan Godiva. Sedangkan MAPA melingkupi brand internasional seperti Speedo, Spalding, Wilson, Reebok, Puma, Nike, Adidas, Skechers, Converse, Asics, Mizuno, New Balance, Diadora, Travelogue, Rockpot, Airwalk, Osh Kosh, Payless, Bandai dan Hasbro. Pada tanggal 5 september 2019, MAP masuk ke bisnis gawai dengan meluncurkan gerai Digimap (singkatan dari Digital Mitra Adiperkasa, sebelumnya bernama Infinite sebelum diakuisisi oleh MAP), pengecer resmi produk Apple di Indonesia.

Di Sumatera Utara MAP telah memiliki 51 gerai ritel yang tersebar di berbagai tempat, yaitu :

- a. Sun Plaza Medan
- b. Plaza Medan Fair
- c. Delipark Medan
- d. Medan Mall
- e. Thamrin Plaza Medan
- f. Manhattan Town Square
- g. Binjai Supermall
- h. Dan beberapa ruko di berbagai tempat

2. Visi dan Misi PT. Mitra Adiperkasa Tbk

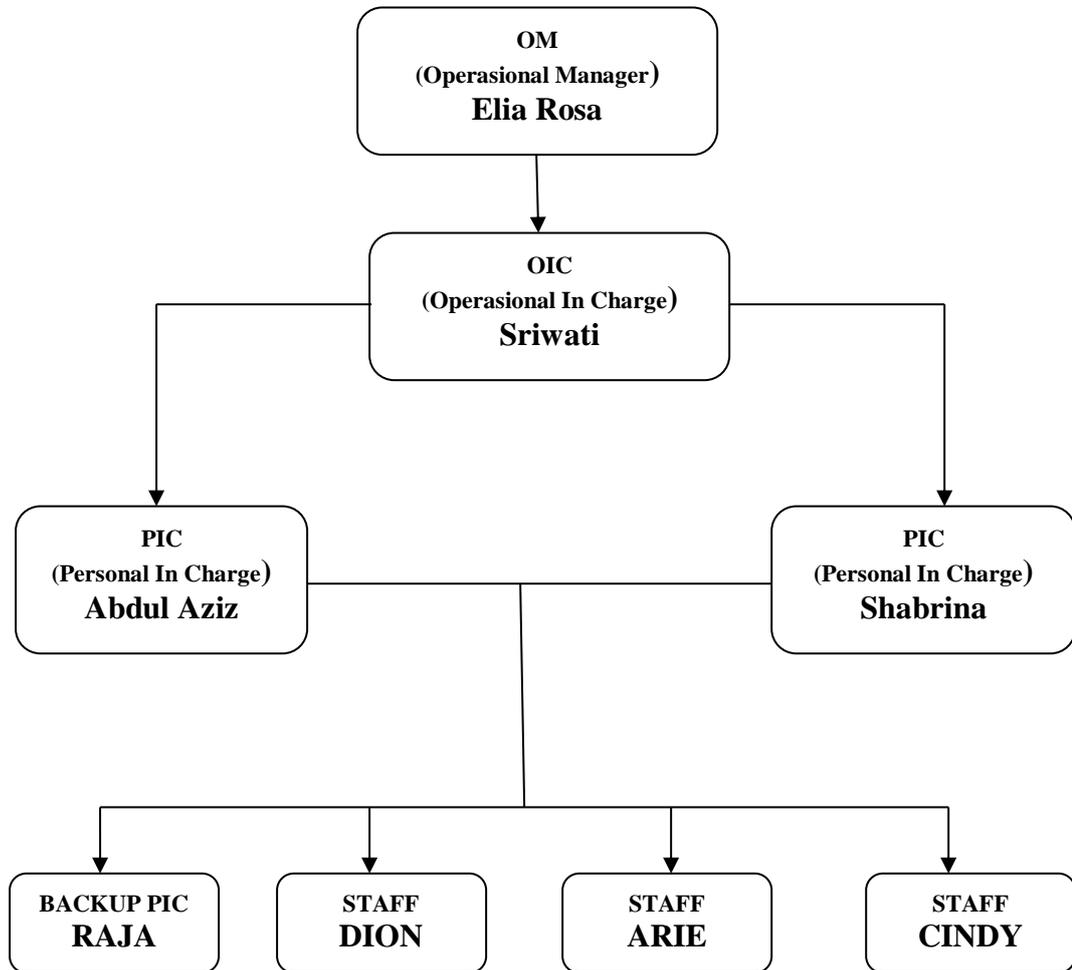
Mitra Adiperkasa memiliki visi untuk menjadi peritel *omni-channel* terkemuka di Indonesia.

Mitra Adiperkasa memiliki misi untuk mendukung kesehatan, kebahagiaan dan gaya hidup yang lebih memuaskan bagi para pelanggan kami melalui portofolio merek kelas dunia dan jaringan *omni-channel*.

3. Struktur Organisasi Skechers Sun Plaza Medan

Struktur organisasi merupakan suatu perwujudan yang menunjukkan hubungan antar fungsi serta wewenang dan tanggung jawab, yang berhubungan satu sama lain dari masing-masing orang yang memiliki jabatan dari organisasi atau instansi. Adapun struktur organisasi yang ada di toko Skechers Sun Plaza Medan, antara lain dapat dilihat dari gambar di bawah ini :

**STRUKTUR ORGANISASI
SKECHERS SUN PLAZA MEDAN**



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Skechers Sun Plaza Medan

4. Job Description

Sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam penyusunan uraian jabatan, terutama untuk menghindari terjadinya perbedaan pengertian, untuk menghindari terjadinya pekerjaan rangkap, serta mengetahui batas-batas tugas dan tanggung jawab dan wewenang masing-masing jabatan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari Skechers Sun Plaza Medan terdiri dari :

- a. Operasional Manajer
- b. OIC (Operasional In Charge)
 - 1) Memberikan daily target toko
 - 2) Pengawasan terhadap setiap karyawan
 - 3) Membuat laporan
- c. Bagian Personalia (HRD)
- d. Bagian Administrasi
- e. Bagian IT
 - 1) Membuat sistem operasi perusahaan dan toko
 - 2) Memastikan dan mengontrol sistem operasi agar berjalan dengan baik.
 - 3) Memperbaiki apabila terjadi kesalahan atau gangguan pada sistem operasi.
- f. *Personal In Charge (PIC)*
 - 1) Mempunyai tanggung jawab terhadap segala sesuatu yang ada pada toko.
 - 2) Membuat laporan harian, mingguan, dan bulanan.
 - 3) Menerima barang masuk dan mengirim barang apabila tim alokator memberikan instruksi pengiriman barang.
 - 4) Memastikan semua kegiatan yang terjadi pada toko berjalan dengan baik.
 - 5) Menghitung uang penjualan untuk disetorkan setiap harinya.
 - 6) Melakukan transaksi penjualan terhadap customer.
 - 7) Mengerjakan *Daily Cash Collection* setiap harinya.

- 8) Melakukan *shif end* dan *settlement* pada setiap mesin EDC ketika toko telah tutup.
- 9) Menghitung uang penjualan setiap hari.
- 10) Mengatur *schedule*, memonitoring absen staff setiap hari melalui aplikasi.
- 11) Memfoto setiap bukti setoran ke aplikasi CDA.

g. Backup PIC

- 1) Sebagai pengganti PIC di ketika shift pagi apabila ada salah satu PIC yang off day atau libur.
- 2) Menghitung uang penjualan yang akan disetorkan setiap hari.
- 3) Sebagai Kasir.
- 4) Merapikan area, membersihkan area dan gudang.
- 5) Mengerjakan *daily cash collection*.
- 6) Memfoto setiap bukti setoran ke aplikasi CDA
- 7) Memeriksa barang masuk.

h. Sales staff (Bagian Penjualan)

- 1) Merapikan area, membersihkan area dan gudang.
- 2) Merapikan barang di gudang sesuai gender.
- 3) Memastikan *sale tag* terpasang pada setiap produk dan sesuai dengan harga yang ditetapkan.
- 4) Memastikan produk yang dipajang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 5) Melakukan interaksi kepada customer dan melayani customer.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.

Tabel 4.1

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	22	61,11%	61,11%	61,11%
	Wanita	14	38,89%	38,89%	100,0%
	Total	36	100,0%	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang (61,11%), responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 14 orang (38,89%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah berjenis laki-laki sebanyak 22 orang (61,11%).

b. Karakteristik Usia Responden.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20- 25 tahun	10	27,77%	27,77%	27,77%
	26- 30 tahun	10	27,77%	27,77%	55,54%
	31-35 tahun	16	44,44%	44,44%	100%
	36-40 tahun	-	-	-	-
	> 40 tahun	-	-	-	-
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 10 orang (27,77%), responden yang berusia 26-30 tahun yaitu sebanyak 10 orang (27,77%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 16 orang (44,44%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah yang berusia 31-35 tahun sebanyak 16 orang (44,44%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.

Tabel 4.3

Status Pekerjaan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tetap	19	52,77%	52,77%	52,77%
	Kontrak	12	33,33%	33,33%	86,1%
	Harian	5	13,88%	13,88%	100%
	Total	36	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus karyawan tetap sebanyak 19 orang (52,77%), karyawan yang berstatus kontrak sebanyak 12 orang (33,33%), karyawan yang berstatus pekerja harian sebanyak 5 orang (13,88%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden berstatus pekerja tetap.

d. Karakteristik Status Responden.

Tabel 4.4

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	16	44,44%	44,44%	44,44%
	Single	20	55,56%	55,56%	100,0%
	Total	36	100,0%	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden yang sudah kawin yaitu sebanyak 18 orang (50%), responden yang belum menikah yaitu sebanyak 18 orang (50%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah berstatus kawin sebanyak 65 orang (71,43%).

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3(tiga) variabel independen yaitu Tanggung Jawab (X1) dan Kerja Sama (X2), dan Kedisiplinan (X3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan

dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 91 orang.

Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

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

Variabel Prestasi Kerja dibentuk oleh indikator yakin Kualitas kerja, Pengetahuan, Penyesuaian pekerjaan, Hubungan kerja. (Hasibuan, 2016). Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Prestasi Kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.5 Pernyataan : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	30	30	30
R	8	25	25	55
S	11	30	30	85
SS	6	15	15	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab Tidak Setuju dan setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.”

Tabel 4.6 Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas kerja yang diharapkan oleh atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	TS	8	25	25	25
	R	11	30	30	55
	S	11	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas kerja yang diharapkan oleh atasan”.

Tabel 4.7 Pernyataan : Saya memiliki pengetahuan atas ruang Lingkup pekerjaan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,66%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden

mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki pengetahuan atas ruang Lingkup pekerjaan saya”.

Tabel 4.8 Pernyataan : Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga mempermudah saya dalam bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	30	30	30
R	8	25	25	55
S	11	30	30	85
SS	6	15	15	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga mempermudah saya dalam bekerja.”

Tabel 4.9 Pernyataan : Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja baru saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	4	11,11	11,11	11,11
R	8	22,22	22,22	33,33
S	18	50	50	83,33
SS	6	16,66	16,66	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,66%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja baru saya”

Tabel 4.10 Pernyataan : Saya mampu menyesuaikan diri dengan jabatan ataupun tugas baru saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	8	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri dengan jabatan ataupun tugas baru saya”.

Tabel 4.11 Pernyataan : Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11,11	11,11	11,11
	R	8	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang (11,11%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang

menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,66%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja saya”.

Tabel 4.12 Pernyataan : Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan atasan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	R	8	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	6	15	15	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan atasan saya.”

7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan

memasukkan data jawaban responden dari variabel X₁, X₂, X₃ dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Uji Validitas (X₁) Tanggung Jawab
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.9780	23.133	.488	.799
VAR00002	26.8901	23.188	.489	.798
VAR00003	26.7253	23.224	.557	.791
VAR00004	27.3187	19.575	.635	.777
VAR00005	27.1429	23.679	.472	.801
VAR00006	27.1209	20.885	.649	.774
VAR00007	27.3736	22.192	.487	.800
VAR00008	27.7582	22.408	.490	.799

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel tanggung jawab dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.14 Uji Validitas (X₂) Kerja Sama
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	10.8022	6.316	.661	.750
VAR00002	10.8571	6.568	.643	.760
VAR00003	10.7363	6.174	.767	.703
VAR00004	10.6923	6.682	.484	.840
VAR00005	10.7363	6.174	.767	.703
VAR00006	10.6923	6.682	.484	.840

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.14, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Kerja Sama dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15 Uji Validitas (X₃) Kedisiplinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.0769	16.694	.438	.732
VAR00002	27.4835	18.786	.427	.730
VAR00003	27.4286	19.514	.332	.745
VAR00004	27.4725	18.319	.445	.726
VAR00005	27.2308	19.379	.392	.736
VAR00006	27.9560	14.242	.731	.658
VAR00007	27.6813	19.797	.345	.743
VAR00008	27.6703	17.468	.479	.720

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.15, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Kedisiplinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16 Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.6044	21.442	.510	.848
VAR00002	24.4615	21.874	.641	.830
VAR00003	24.5385	21.585	.594	.835
VAR00004	24.6264	20.859	.601	.835
VAR00005	24.5934	21.177	.703	.823
VAR00006	24.7033	22.722	.545	.841
VAR00007	24.6923	21.993	.647	.830
VAR00008	24.3956	21.597	.552	.841

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.16, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.17
Uji Reliabilitas (X₁) Tanggung Jawab

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,814	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,814 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Tanggung Jawab adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas (X₂) Kerja Sama

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,812 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Kerja Sama adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas (X₃) Kedisiplinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,752 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kedisiplinan adalah reliabel atau dikatakan handal

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,853	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,853 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8

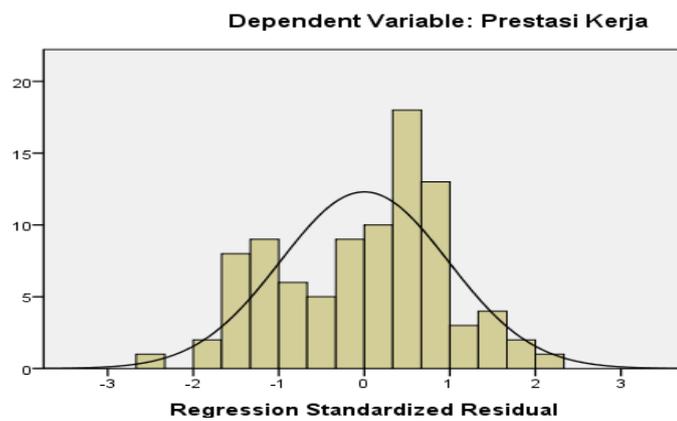
butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

8. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

1) Uji Histogram

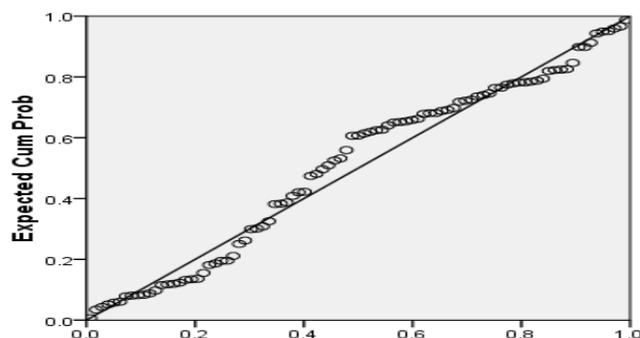


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal.

2) Uji Pplot



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Gambar 4.2, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitian ini.

3) Uji Kolmogorof Simornof

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat dan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal

Tabel 4.21 Tabel Kolmogrof Simornoff
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53584162
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.077
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.21 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig sebesar 0,118 di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Tabel 4.22
Uji Multikolinieritas

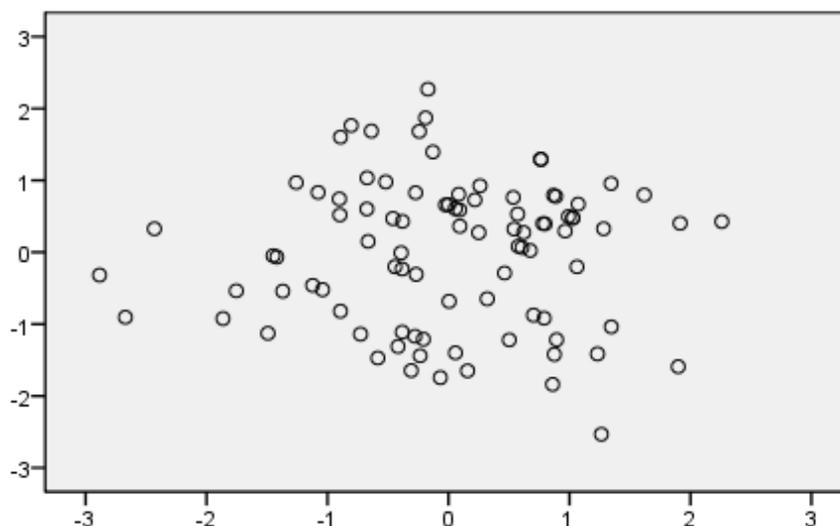
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Tanggung Jawab	0,773	1,293
Kerja Sama	0,937	1,068
Kedisiplinan	0,752	1,330

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Tanggung Jawab $1,293 < 10$, Kerja Sama $1,068 < 10$ dan Kedisiplinan $1,330 < 10$. Dan nilai *tolerance* Kerja Sama $0,773 > 0,1$, Tanggung Jawab $0,937 > 0,1$ dan Kedisiplinan $0,752 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + e$$

Tabel 4.23
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
		10.408	3.806		2.734
Tanggung Jawab	0.093	0.104	0.094	0.899	0.371
Kerja Sama	0.401	0.153	0.250	2.616	0.010
Kedisiplinan	0.470	0.118	0.425	3.991	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 10,408 + 0,093 X_1 + 0.401 X_2 + 0.470 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 10,408.
- Jika terjadi peningkatan Tanggung Jawab sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,093.
- Jika terjadi peningkatan Kerja Sama sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,401.
- Jika terjadi peningkatan Kedisiplinan sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,470.

10. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai

signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.24
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	10.408	3.806		2.734	0.008
Tanggung Jawab	0.093	0.104	0.094	0.899	0.371
Kerja Sama	0.401	0.153	0.250	2.616	0.010
Kedisiplinan	0.470	0.118	0.425	3.991	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,899 < t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,371 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H_1) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tanggung Jawab berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja.

2) Pengaruh Kerja Sama Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,616 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,010, sehingga $t_{hitung} 2,616 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerja Sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

3) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,991 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,010, sehingga $t_{hitung} 3,991 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Tabel 4.25
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.649	3	213.883	10.049	.000 ^a
	Residual	1851.647	33	21.283		
	Total	2493.297	36			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kerja Sama, Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.25 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 10,049 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H3) adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.507	0.257	0.232

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,257 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 25,7% Prestasi Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan. Sedangkan sisanya $100\% - 29,8\% = 70,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tanggung Jawab berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,899 dengan sig 0,371. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini tidak teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Tanggung Jawab akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar 0,093 satuan. Tanggung jawab karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan walaupun secara tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sama dengan hasil penelitian Whyudin Rahman (2017) yang mengatakan bahwa Tanggung Jawab berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja cenderung dapat bekerja sama di dalam tim dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwasannya pentingnya bentuk kerja sama tim untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik dapat saling menopang dan mendorong kinerja antar karyawan sehingga terbentuklah prestasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab memiliki kesadaran atas tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan procedural dari instansi terkait.

2. Pengaruh Kerja Sama Terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerja Sama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,899 dengan sig 0,371. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (satu) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kerja Sama akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar 0,093 satuan. Dengan kata lain kerja sama antar karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Paul Parsaoran Silitonga (2017) yang mengatakan bahwa kerja tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja cenderung dapat bekerja sama di dalam tim dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwasannya pentingnya bentuk kerja sama tim untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang dapat bekerja sama dengan baik dapat saling menopang dan mendorong kinerja antar karyawan sehingga terbentuklah prestasi kerja karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplinan Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,991 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan signifikan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kedisiplinan kerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,470 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lingga Dwi Chandra (2011) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan telah terjawab.

Kurangnya kesadaran beberapa karyawan akan kedisiplinan kerja menyebabkan karyawan abai terhadap peraturan di perusahaan hal ini menyebabkan menurunnya prestasi kerja karyawan. Pentingnya kedisiplinan menyebabkan prestasi kerja karyawan berpengaruh sehingga perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan

4. Pengaruh Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,049 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

Bedasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesi 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan Secara Simultan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan secara bersamaan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan telah terjawab dan menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) tanggung jawab di sini memiliki arti bahwa setiap karyawan harus bertanggung jawab dengan setiap tugasnya di PT Mitra Adi Perkasa Tbk. Sekaligus menjawab permasalahan pada poin (b) Kerjasama, setiap karyawan harus menjalin hubungan antara

karyawan dan karyawan dengan pimpinan sehingga menjalin kerja sama yang baik di PT Mitra Adi Perkasa Tbk. Dan menjawab permasalahan pada poin (c) Kedisiplinan, karyawan diuntut disiplin dan taat agar mencapai tujuan perusahaan dari segi absensi karyawan dan tidak datang terlambat di PT Mitra Adi Perkasa Tbk

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 0,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,371, maka tanggung jawab berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 2,616 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,0010, maka kerja sama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 3,991 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, maka kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Hasil F_{hitung} sebesar 10,049 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,000 maka dapat disimpulkan Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Manajemen perusahaan harus dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab yang luas sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan jabatan yang ada dengan tetap melakukan pengawasan dan peningkatan kompetensi karyawan.
2. Manajemen perusahaan harus dapat memastikan agar kerja sama di kantor dapat ditingkatkan dengan cara adanya keterbukaan informasi dan komunikasi antar karyawan agar pesan yang disampaikan dapat secara efektif.
3. Kedisiplinan kerja karyawan harus ditingkatkan maka perusahaan harus dapat menerapkan peraturan dengan tegas kepada setiap karyawan agar mereka bekerja sesuai dengan peraturan dan procedural yang berlaku di kantor. Perlu ditindak tegas bagi karyawan yang melanggar aturan dan SOP dan tetap memberikan penghargaan bagi karyawan yang patuh dan taat pada aturan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang terkait dengan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Cahyo, A. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Dalam Meningkatkan Daya Saing SDIT Ar Rahmah, Pacitan. *Muslim Heritage*, 1(2), 263-286.
- Cita, Y. S. (2018). *Penerapan Metode Inkuiri Dalam Mengembangkan Keterampilan Kerjasama Siswa Pada Pembelajaran Ips: Penelitian Deskriptif di Kelas VII H SMP Negeri 7 Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Devi, N. (2016). *Penilaian Kinerja Karyawan Pt Adhi Pratama Perkasa Di Opi Mall Palembang* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Fitri, F., & Kusumaningtyas, D. A. (2015). Penerapan Metode Pembelajaran Tugas Kelompok Sebagai Alternatif Peningkatan Kerjasama Mahasiswa. *Omega: Jurnal Fisika dan Pendidikan Fisika*, 1(1), 1-5.
- Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Hamdani, A., & Awatara, I. G. P. D. (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 201-208.
- Handoko, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Hasibuan, A. T. (2020). *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri Karo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Hasibuan, H. M. S. (2016). Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah.

- Hasibuan, P. S. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT. *Bumi Aksara*.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hidayat, A. (2014). Metode penelitian kebidanan dan teknik analisis data.
- Indrawan, M. I. *Determination of Employee Performance Based on Confirmatory Factor Analysis in Leasing Companies in Medan*.
- Irfaan Ludy Putra, D. (2018). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Jais, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba* (Doctoral dissertation, Univeritas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Katili, A. Y., & Kaluku, Y. (2017). Tanggung Jawab Karyawan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Di Usaha Dagang Fahmi Meubel Kecamatan Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 4(2), 111-119.
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. *Educational Research International*, 3(4), 25-39.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

- Lestari, R. (2020). *Ppenerapan Strategi Scramble Untuk Meningkatkan Kemampuan Kerjasama Siswa Pada Tema Peduli Terhadap Makhluk Hidup Di Kelas Iv Madrasah Ibtidaiyah Al-Ikhwan Pekanbaru* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Lingga, D. C. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- Lingga, D. C. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesejahteraan dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. *Bandung: Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM, cetakan keenam. *Bandung: Refika Aditama*.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2013). Manajemen Pemasaran Dalam Kompetisi Global. *Medan: Cipta Rancana Media Pakpahan*.
- Mulyadi, M. S., & Anwar, Y. (2015). Corporate governance, earnings management and tax management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 177*, 363-366.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). Manajemen pendidikan.
- Nitisemito, A. (2014). Sistem Manajemen Kinerja.
- Nurazreen, M. A. (2011). *Cabaran dan Kaedah dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Penguatkuasa KPDNKK Masa Kini* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting, 2*(1), 87-101.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 7*(1), 63-72.

- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Rahman, W. (2019). Pengaruh Tanggung Jawab dan Kemampuan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Banggai.
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. *Raja Grafindo Persada, Depok, 16956*.
- Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. *Jakarta. Rajawali Pers*.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). *Information Search And Intentions To Purchase: The Role Of Country Of Origin Image, Product Knowledge, And Product Involvement*. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2014). Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel.
- Saraini, F. (2016). Pengaruh Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi Kud Dau Malang. *Jurnal Ilmiah Mah*.
- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak. *Soetomo Business Review*, 1(1).
- Siagian, M. D. (2016). Kemampuan koneksi matematik dalam pembelajaran matematika. *MES: Journal of Mathematics Education and Science*, 2(1).
- Silitonga, P. P. (2015). Analisis Pengaruh Tim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Ekoristi Berkarya. *Jurnal Mantik Penusa*, 18(2).

- Simamora, B. (2014). Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Dosen Terhadap Prestasi Mahasiswa Program Studi Penerbitan. *Jurnal Publipreneur*, 2(4), 98-113.
- Simanjuntak, C. (2013). Pemberdayaan Aparatur sebagai Faktor Pendorong Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai (suatu Studi di Kantor Kecamatan Malalayang Kota Manado). *HOLISTIK, Journal Of Social and Culture*, 6(11b).
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan turnover intentions. *Jurnal mitra ekonomi dan manajemen bisnis*, 4(1), 76-88.
- Sutanto, E. M., & Suwondo, D. I. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam. *Jakarta: Pranada Media Group*.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Thomas, L., & Johnson, E. B. (2014). Contextual Teaching Learning. *Jakarta: Kaifa*.
- Triatmanto, B. (2017). Analisis Pengembangan Karier yang Dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Prestasi Kerja. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 5(2), 72-82.
- Yunanda, Y. J. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Pro Car International Finance Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).