



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN KONTRAK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK RAKYAT INDONESIA
KANTOR CABANG
SIDIKALANG**

SKRIPSI

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

Oleh:

RAHEL ENINTA PINEM

NPM 1925310908

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RAHEL ENINTA PINEM
NPM : 1925310908
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI,
DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
KANTOR CABANG SIDIKALANG

MEDAN, JANUARI 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUJIARRAM RITONGA, B.A., M.SC)

DEKAN



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

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : RAHEL ENINTA PINEM
NPM : 1925310908
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI,
DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN
KONTRAK TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA
KANTOR CABANG SIDIKALANG

MEDAN, JANUARI 2022

KETUA

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

ANGGOTA II

(TEGUH WAHYONO, S.E., M.M)

ANGGOTA IV

(FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA III

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

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahel Eninta Pinem
NPM : 1925310908
Fakultas/Program Studi : Semangat Kerja Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja Karyawan Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang

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 Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

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

Medan, Januari 2022



Rahel Eninta Pinem
NPM. 1925310908

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahel Eninta Pinem
Tempat/Tanggal Lahir : Tigalingga, 04 Juli 1995
NPM : 1925310908
Fakultas : Semangat Kerja Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan GB Pinem No 05 Tigalingga

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

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

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

Medan, Januari 2022
Yang membuat pernyataan



Rahel Eninta Pinem
NPM. 1925310908

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Desember 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAHEL ENINTA PINEM
Tempat/Tgl. Lahir : TIGALINGGA / 04 Juli 1995
Nama Orang Tua : AGEN PINEM
N. P. M : 1925310908
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082214686629
Alamat : Jl. GB Pinem No. 5 Tigalingga

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja Pekerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang**, 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 berjatan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar 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 yang 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 :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



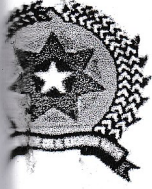
Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan-Fakultas SOSIAL SAINS



RAHEL ENINTA PINEM
1925310908

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 (asti) - Mhs.ybs.



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

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1081/PERP/BP/2021

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

Nomor : RAHEL ENINTA PINEM
ID : 1925310908
Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen

sejak tanggal 10 Desember 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Desember 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Kahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Efektif : 04 Juni 2015

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 12/22/2021 2:11:56 PM

Analyzed document: Rahel Eninta Pinem **1925310908** Manajemen.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

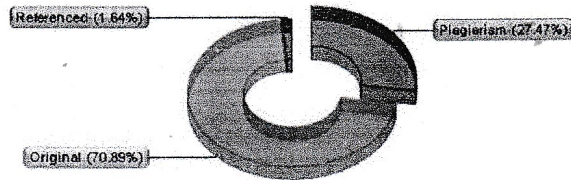
Check type: Internet Check

[tee_and_enc_string] [tee_and_enc_value]



Detailed document body analysis:

Relation chart



Distribution graph:





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDIJL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIAWebsite : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : RAHEL ENINTA PINEM
NPM : 1925310908
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Teguh Wahyono, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja Pekerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05 Juli 2021	Acc seminar proposal	Disetujui	
25 November 2021	Acc sidang meja Hijau, dengan tambahan data absensi 3 bulan terakhir	Disetujui	

Medan, 18 Februari 2022
Dosen Pembimbing,

Teguh Wahyono, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

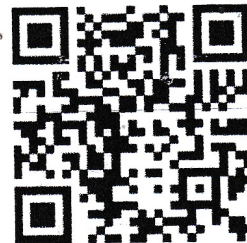
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RAHEL ENINTA PINEM
NPM : 1925310908
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja Pekerja Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
28 Juni 2021	Acc seminar proposal sesuai saran perbaikan	Disetujui	
05 November 2021	Coba pastikan kembali : Bab I : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama diceritakan dan dijelaskan faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y tersebut. Indikator X dimunculkan sebagai bagian Dari faktor faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kemudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel yang tergambar pada penjelasan tabel pra survey. Bab II. - Penelitian terdahulu minimal 10 - Pada hypotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3,1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teory yang di kerangka konseptual. Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap variabel. Bab III : - Pastikan seluruh uji yang dilakukan sudah dimasukkan. Bab IV : - bagian A agar telah disertakan struktur organisasi. - bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hypotesis dan menjawab masalah masalah yang diidentifikasi. Bab V, - Kesimpulan didasarkan pada pengujian hypotesis dan sinkron dengan hasil pembahasan - bagian B (Saran) agar memberii solusi terhadap masalah yang ada dan bersifat konkrit.	Revisi	
18 November 2021	ACC sidang	Disetujui	
07 Februari 2022	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 18 Februari 2022
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE.,MM

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.

Ka.LPMU

Yusni Muhandani Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT PERNYATAAN KEHILANGAN DOKUMEN/BERKAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RAHEL ENINTA PINEM
NPM : 1925310908
Prodi : Manajemen
Fakultas : Sosial Sains

Menerangkan bahwa benar saya telah kehilangan sebuah dokumen/berkas sebagai berikut:

NO	NAMA DOKUMEN/BERKAS	KETERANGAN
1	From Pengajuan Judul	Judul Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi dan semangat kerja Pekerja Kontrak Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Diketahui,
Ka. Prodi



Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc

Medan, 09-04-2022
Yang menyatakan,



RAHEL ENINTA PINEM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang yang berjumlah 40 orang karyawan kontrak. Jumlah sampel yang diambil sebesar populasi yaitu 40 orang responden. Penelitian ini dilakukan di tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 24.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang baik secara parsial maupun secara simultan. Disiplin kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,443, t_{hitung} sebesar 3,924, dan signifikan 0,000. Kompetensi memiliki nilai regresi sebesar 0,277, t_{hitung} sebesar 2,783, dan signifikan 0,009. Semangat kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,233, t_{hitung} sebesar 2,125, dan signifikan 0,041. Disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja memiliki F_{hitung} sebesar 165,091, dan signifikan 0,000. Variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan kontrak. 92,7% kinerja karyawan kontrak dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan kontrak memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja.

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

ABSTRACT

This research was conducted to find out how the influence of Work Discipline (X_1), Competence (X_2), and Work Morale (X_3) on Employee Performance (Y) contract PT Bank Rakyat Indonesia Sidikalang Branch Office. The population in this research was the entire contract employees of PT Bank Rakyat Indonesia Sidikalang Branch, totaling 40 contract employees. The number of samples taken was the population of 40 respondents. This research was conducted in 2021. This research used quantitative data processed with SPSS version 24.0 with multiple linear regression models. Sources of data came from respondents who were collected through questionnaires. The results showed that work discipline, competence, and work spirit had a positive and significant effect on the performance of contract employees of PT Bank Rakyat Indonesia Sidikalang Branch Office either partially or simultaneously. Work discipline has a regression value of 0.443, tcount of 3.924, and significant 0.000. Competence has a regression value of 0.277, tcount is 2.783, and significant is 0.009. Morale has a regression value of 0.233, tcount is 2.125, and significant is 0.041. Work discipline, competence, and work spirit have an Fcount of 165,091, and a significant 0.000. The work discipline variable was the most dominant variable affecting the performance of contract employees. 92.7% of contract employees' performance can be explained and obtained from work discipline, competence, and work spirit, while the rest was due to other factors. Contract employee performance had a very strong relationship to work discipline, competence, and work spirit.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan semesta alam segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja Karyawan Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Agen Pinem serta Ibunda Rostina Sembiring tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik

8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.
9. Pimpinan seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang yang telah mengizinkan dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

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

Medan, Januari 2022
Penulis

Rahel Eninta Pinem
NPM : 1925310908

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan dan Perumusan Masalah	12
1. Batasan Masalah	12
2. Perumusan Masalah	13
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
1. Tujuan Penelitian	14
2. Manfaat Penelitian	14
E. Keaslian Penelitian	15
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	17
1. Kinerja	17
a. Pengertian Kinerja.....	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
c. Penilaian Kinerja.....	24
d. Metode Pengukuran Kinerja	26
e. Tujuan Penilaian Kinerja	28
f. Manfaat Penilaian Kinerja	29
g. Indikator Kinerja	31
2. Disiplin Kerja.....	32
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	32
b. Jenis-Jenis Disiplin	33
c. Pentingnya Kedisiplinan	34
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	36
e. Indikator Disiplin Kerja	37
3. Kompetensi	38
a. Pengertian Kompetensi	38
b. Karakteristik Kompetensi	40
c. Manfaat Penggunaan Kompetensi	40
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	42

e. Indikator Kompetensi.....	44
4. Semangat Kerja.....	45
a. Pengertian Semangat Kerja.....	45
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja	46
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	47
d. Indikator Semangat Kerja	52
B. Penelitian Sebelumnya	53
C. Kerangka Konseptual	56
1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	57
2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	57
3. Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	58
4. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	60
D. Hipotesis	62

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	63
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	63
1. Lokasi Penelitian	63
2. Waktu Penelitian	63
C. Populasi dan Sampel.....	64
1. Populasi.....	64
2. Sampel	64
3. Jenis Data.....	64
4. Sumber Data	65
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	65
1. Variabel Penelitian.....	66
a. Variabel Dependen (Y)	66
b. Variabel Independen (X).....	66
2. Definisi Operasional	67
E. Skala Pengukuran Variabel	69
F. Teknik Pengumpulan Data	70
G. Teknik Analisa Data	71
1. Analisis Frekuensi Data.....	71
2. Uji Kualitas Data	71
a. Uji Validitas (Kelayakan)	72
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	72
3. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	74
b. Uji Multikolinearitas	76
c. Uji Heteroskedastisitas.....	77
4. Regresi Linear Berganda	79
5. Uji Hipotesis	80
a. Uji Parsial (Uji t).....	80
b. Uji Simultan (Uji F)	82

E. Koefisien Determinasi (r^2).....	83
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	85
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	85
a. Sejarah Umum PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk	85
b. Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk	87
c. Struktur Organisasi	88
2. Karakteristik Responden.....	95
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	96
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	97
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	98
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	98
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	99
a. Disiplin Kerja (X_1)	99
b. Kompetensi (X_2)	104
c. Semangat Kerja (X_3)	108
d. Kinerja Karyawan (Y).....	112
4. Uji Kualitas Data	116
a. Uji Validitas	116
b. Uji Reliabilitas	119
5. Uji Asumsi Klasik.....	122
a. Uji Normalitas Data	122
b. Uji Multikolinearitas	125
c. Uji Heteroskedastisitas.....	126
6. Uji Regresi Linear Berganda	129
7. Uji Hipotesis	131
a. Uji-t (Uji Parsial)	132
b. Uji F (Uji Simultan)	134
8. Uji Determinasi (R^2)	135
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	137
1. Hipotesis H_1	137
2. Hipotesis H_2	139
3. Hipotesis H_3	141
4. Hipotesis H_4	143
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	146
B. Saran	146

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.2.	Data Absensi Karyawan Tahun 2020.....	7
Tabel 1.3.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja.....	8
Tabel 1.4.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kompetensi	10
Tabel 1.5.	Hasil Pra-Survey untuk Variabel Semangat Kerja.....	11
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu	54
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian	63
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel.....	68
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert	70
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	84
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	96
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	96
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	97
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	98
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	99
Tabel 4.6.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden	99
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{1.1}$).....	100
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan ($X_{1.2}$).....	101
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja ($X_{1.3}$).....	102
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ($X_{1.4}$)	103
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ($X_{2.1}$)	104
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan ($X_{2.2}$).....	105
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (<i>Attitude</i>) ($X_{2.3}$) ..	106
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman ($X_{2.4}$).....	107
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja ($X_{3.1}$).....	108
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu ($X_{3.2}$).....	109
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Turnover Intention ($X_{3.3}$).....	110
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan ($X_{3.4}$)	111
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$) ...	112
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ($Y_{1.2}$) ..	113
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu ($Y_{1.3}$).....	114
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim ($Y_{1.4}$)..	115
Tabel 4.23.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	117
Tabel 4.24.	Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi (X_2).....	118

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (X_3)	118
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	119
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)	120
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi (X_2)	121
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (X_3)	121
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	121
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	124
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas	125
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	128
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	129
Tabel 4.35. Hasil Uji-t	132
Tabel 4.36. Hasil Uji F	134
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi	136
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	137

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	61
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk	88
Gambar 4.2.	Kurva Histogram Normalitas	122
Gambar 4.3.	Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i> ..	123
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	127

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

kinerja karyawan, beberapa di antaranya adalah faktor disiplin kerja karyawan, kompetensi karyawan, dan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017:190) mengemukakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja pada diri karyawan dalam bekerja, akan memberikan kemudahan bagi organisasi untuk mencapai segala tujuan dari organisasi, dikarenakan karyawan yang menjalani segala aturan dan norma dalam perusahaan merangsang peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih baik. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) mengemukakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

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

dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Seperti kehadiran tepat waktu, tidak mangkir, dan penggunaan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja menurun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab, sehingga hal tersebut membuat kinerja karyawan yang meningkat jika semangat kerja pada diri karyawan juga meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja yang dimiliki karyawan. Teori ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Bank Rakyat Indonesia merupakan salah satu perusahaan perbankan tertua milik Pemerintahan Republik Indonesia yang telah berdiri sejak tahun 1895 yang sebelumnya bernama Bank Priyayi Poerwokerto pada masa pemerintahan Hindia Belanda. Saat ini, Bank Rakyat Indonesia telah tersebar di seluruh provinsi di Indonesia bahkan juga di beberapa negara. Selain itu, Bank Rakyat Indonesia juga tersebar di berbagai pelosok dan kota-kota kecil yang ada di Indonesia dan di percaya pemerintah untuk menangani berbagai pembayaran yang berhubungan dengan administrasi pemerintahan.

PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang merupakan salah satu cabang dari Bank Rakyat Indonesia atau dikenal juga dengan BRI Sidikalang. BRI Sidikalang setiap harinya melayani puluhan bahkan hingga ratusan nasabah jika di saat waktu sibuknya, terutama di awal bulan. Mengingat banyaknya nasabah yang harus dilayani, maka karyawan BRI Sidikalang juga harus bekerja dengan semaksimal mungkin agar setiap nasabah dapat terlayani dengan cepat dan baik. Keterlambatan karyawan dalam melayani nasabah akan mengakibatkan terjadinya penumpukan antrian nasabah lainnya sehingga membuat nasabah lain menunggu lebih lama. Karyawan pada BRI Sidikalang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak, dimana sebagian besar karyawan BRI Sidikalang adalah karyawan kontrak yang saat ini berjumlah 40 orang karyawan kontrak.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, masalah kinerja karyawan dalam hal pelayanan nasabah menjadi perhatian utama. Dimana, teller masih dianggap tidak cukup cepat dan tanggap dalam melayani nasabah jika dilihat dari banyaknya nasabah yang mengantri dan lamanya karyawan melayani setiap nasabah, sehingga membuat banyak nasabah bosan menunggu antrian dan tidak jarang terdapat nasabah yang pulang karena terlalu lama menunggu atau karena tidak ingin terlalu lama menunggu. Hal ini diperparah dengan seringnya terjadi gangguan jaringan yang membuat transaksi menjadi lebih lama. Selain itu, perusahaan juga tidak memaksimalkan jumlah teller yang ada, dimana dari beberapa teller yang ada, tidak semuanya dapat digunakan dan hanya sebagian teller yang dapat digunakan untuk transaksi sehingga membuat transaksi menjadi lebih lambat. Berdasarkan analisis ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah kinerja karyawan dalam segi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan sehingga karyawan tidak mampu melayani

nasabah dengan cepat dan dengan baik. Hal ini akan berdampak terhadap citra perusahaan sehingga dikhawatirkan perusahaan dianggap kurang berorientasi terhadap nasabah karena pelayanannya yang buruk. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan harus melakukan upaya untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan mencari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian lebih jauh guna mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di BRI Sidikalang. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan mampu memberikan hasil pekerjaan benar-benar sesuai dengan keinginan pimpinan	9	45%	11	55%
2	Karyawan tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh pimpinan	4	20%	16	80%
3	Karyawan mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien	7	35%	13	65%
4	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu	6	30%	14	60%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu memberikan hasil pekerjaan benar-benar sesuai dengan keinginan pimpinan. Lalu hanya 4 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah mengeluh sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu memanfaatkan waktu kerja yang diberikan dengan efektif dan efisien.

Terakhir, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Masalah utama pada kinerja pegawai yaitu pegawai menghasilkan kualitas hasil kerja yang tidak sesuai dengan keinginan pimpinan dan menyelesaikan tugas mereka dengan cukup lambat.

Disiplin kerja karyawan BRI Sidikalang sebenarnya dapat dikatakan cukup baik, dimana karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan ketepatan waktu yang juga tinggi. Namun dari prosedur kerja, disiplin karyawan termasuk cukup rendah, dimana beberapa prosedur kerja tidak diikuti dengan baik oleh karyawan seperti prosedur pelayanan yang dilakukan dengan cepat. Karyawan tidak memaksimalkan pelayanan mereka menjadi lebih cepat yang seharusnya dapat dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Dari segi ketidakhadiran karyawan, tercatat tingkat ketidakhadiran karyawan cukup banyak seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2. Data Absensi Karyawan Tahun 2020

Bulan	Total Ketidakhadiran	Total Keterlambatan
Januari	9	76
Februari	6	85
Maret	11	92
April	12	63
Mei	8	66
Juni	8	47
Juli	10	81
Agustus	14	72
September	16	39
Oktober	12	51
November	8	87
Desember	14	45
Total	128	804

Tabel 1.2 menunjukkan setiap bulannya pada tahun 2020 selalu terjadi kasus ketidakhadiran tanpa keterangan dan keterlambatan datang bekerja yang menunjukkan tingkat disiplin kerja karyawan belum cukup baik. Total kasus ketidakhadiran selama tahun 2020 sebanyak 128 kasus ketidakhadiran dan kasus keterlambatan mencapai 804 kasus keterlambatan dalam hadir bekerja.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan juga menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja	10	50%	10	50%
2	Karyawan tidak meninggalkan pekerjaannya untuk hal-hal yang bersifat pribadi	8	40%	12	60%
3	Karyawan mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor	7	35%	13	65%
4	Karyawan sering menurunkan kinerja mereka di saat tidak diawasi oleh pimpinan	5	25%	15	75%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 10 orang karyawan yang setuju bahwa mereka selalu datang tepat waktu dalam bekerja. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak meninggalkan pekerjaannya untuk hal-hal yang bersifat pribadi. Selanjutnya, hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan kantor. Terakhir, hanya 5 orang karyawan yang setuju bahwa mereka sering menurunkan

kinerja mereka di saat tidak diawasi oleh pimpinan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada disiplin kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Masalah utama pada disiplin kerja karyawan yaitu karyawan sering menurunkan kinerja mereka di saat tidak diawasi oleh pimpinan dan meninggalkan pekerjaannya untuk urusan pribadi sehingga karyawan tidak mematuhi standar dan prosedur kerja perusahaan.

Karyawan BRI Sidikalang yang telah cukup lama bekerja memiliki kompetensi yang cukup baik, dimana setiap karyawan memahami dan menguasai pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka masing-masing. Setiap karyawan mampu menjalankan tugas mereka tanpa memiliki kendala yang berarti sehingga menunjukkan kompetensi yang dimiliki karyawan cukup baik. Namun untuk karyawan-karyawan baru atau karyawan yang hasil rekrutmen yang baru bekerja masih sering terkendala dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan pada proses rekrutmen, perusahaan tidak terlalu memperhatikan bidang keilmuan dari para pelamar, sehingga segala lulusan memungkinkan untuk diterima sehingga banyak pelamar yang belum mengetahui masalah perbankan walaupun terdapat pelatihan yang akan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, namun hal ini tetap membuat karyawan-karyawan baru masih memiliki kendala dalam pekerjaannya akibat kurangnya kompetensi yang dimiliki. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kompetensi karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang tinggi mengenai pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan dalam pekerjaan tersebut	9	45%	11	55%
2	Karyawan memiliki keterampilan yang andal dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan.	7	35%	13	65%
3	Karyawan mampu bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan yang terjadi saat bekerja	3	15%	7	85%
4	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang tinggi di posisi yang saat ini dimiliki	6	30%	14	70%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 9 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan yang tinggi mengenai pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan dalam pekerjaan tersebut. Lalu hanya 7 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki keterampilan yang andal dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan. Selanjutnya, hanya 3 orang karyawan yang setuju bahwa mereka mampu bersikap tenang dalam menghadapi permasalahan yang terjadi saat bekerja. Terakhir, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka memiliki pengalaman kerja yang tinggi di posisi yang saat ini dimiliki. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada kompetensi karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Masalah utama pada kompetensi karyawan yaitu karyawan belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai mengenai tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja dan tidak mampu bersikap tenang di saat terjadi masalah dalam bekerja.

Semangat Kerja karyawan BRI Sidikalang juga memiliki arah yang positif jika dilihat dari *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk berhenti bekerja yang

kecil dan cukup baiknya tingkat kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja. Namun dari segi produktivitas kerja masih belum terlalu baik, dimana banyak karyawan yang masih menggunakan waktu kerja untuk keperluan pribadi sehingga mengindikasikan semangat kerja rendah, karena produktivitas kerja dalam menjadi salah satu indikator dalam mengukur semangat kerja karyawan. Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada semangat kerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5. Hasil Pra-Survey untuk Variabel Semangat Kerja

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
1	Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan	8	40%	12	60%
2	Karyawan tidak pernah menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan tidak bermanfaat untuk pekerjaan	8	40%	12	60%
3	Karyawan tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini	6	30%	14	70%
4	Karyawan merasa puas dengan apa yang karyawan dapatkan di perusahaan ini	6	30%	14	70%

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa dari 20 orang responden hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan. Lalu hanya 8 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak pernah menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi dan tidak bermanfaat untuk pekerjaan. Selanjutnya, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini. Terakhir, hanya 6 orang karyawan yang setuju bahwa mereka merasa puas dengan apa yang karyawan dapatkan di perusahaan ini. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pra-survey yang dilakukan diketahui bahwa benar adanya masalah pada semangat kerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Masalah utama pada semangat kerja karyawan yaitu karyawan sering menunda-nunda

pekerjaan dan menggunakan waktu kerja mereka untuk kepentingan pribadi sehingga mengindikasikan semangat kerja yang menurun.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis merasa tertarik dan tertantang untuk melakukan penelitian yang lebih jauh untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja Karyawan Kontrak terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang*”.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan tidak mematuhi standar dan prosedur kerja perusahaan.
2. Karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai mengenai tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja.
3. Karyawan sering menggunakan waktu kerja mereka untuk kepentingan pribadi sehingga mengindikasikan semangat kerja yang menurun.
4. Karyawan memiliki kinerja yang lambat sehingga kuantitas hasil kerja yang dihasilkan menjadi rendah yang membuat penumpukan antrian nasabah.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

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

- a. Penelitian ini berfokus dalam menguji dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dengan pendekatan asosiatif dan analisis regresi linear berganda.
- b. Penelitian ini hanya berfokus kepada karyawan kontrak yang bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang yang digunakan sebagai objek penelitian.
- c. Pengujian dan analisis data yang diperoleh dilakukan dengan bantuan aplikasi *Software SPSS* versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- b. Apakah kompetensi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- c. Apakah semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- d. Apakah disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh secara parsial dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- b. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh secara parsial dari kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- c. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh secara parsial dari semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- d. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

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

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Untuk itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak manajemen untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan kontrak perusahaan.

c. Bagi Penulis

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

E. Keaslian Penelitian

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

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

pada penelitian yang dilakukan ini digunakan tiga buah variabel bebas, namun variabel yang digunakan yaitu: disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan semangat kerja (X_3), serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu kinerja karyawan (Y).

2. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Februari 2015 sampai Juni 2015. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juli 2021 sampai Januari 2022.
3. **Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang yang terletak di Jalan Iskandar Muda No. 173 Kota Medan.
4. **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan populasi sebanyak 47 orang karyawan dan sampel yang diambil juga 47 orang karyawan. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang yang berjumlah 40 orang karyawan kontrak dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 40 orang responden.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Timpe (2014:56) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

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

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

apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Rivai (2014:311) menjelaskan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul dalam pekerjaan dengan cara-cara tertentu yang dimiliki karyawan.

3) Kecekatan Mental

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

4) Skema Pengembangan Karir

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

5) Loyalitas

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

6) Disiplin Kerja

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

7) Penghargaan

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

8) Semangat Kerja

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

9) Pelatihan

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

10) Lingkungan Kerja

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

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

1) Faktor Kompetensi (Pengetahuan dan Skill)

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

2) Faktor Motivasi

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

3) Faktor Pengalaman Kerja

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

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

4) Faktor Loyalitas

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

5) Faktor Pelatihan

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

6) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja

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

tidak dapat melakukan banyak hal untuk menunjukkan kinerja terbaiknya

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

adalah:

1) Faktor Personal/Individual

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

2) Faktor Kepemimpinan

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

3) Faktor Tim

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

4) Faktor Sistem

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

5) Faktor Kontekstual (*Situasional*)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal dalam perusahaan.

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

1) Motivasi

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

2) Kepuasan Kerja

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

3) Tingkat Stres

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

4) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja di sini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja karyawan.

5) Sistem Kompensasi

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

6) Desain Pekerjaan

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

Berdasarkan berbagai teori yang ada di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setidaknya terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja.

c. Penilaian Kinerja

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

Penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:12) adalah “Suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan

tanggungjawabnya”. Terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan menurut Gomes (2013:28) yaitu:

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

Gomes (2013:28) mengungkapkan bahwa kriteria kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif meliputi: *relevancy*, *reliability*, dan *discrimination*.

Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan kinerja karyawan. Misalnya kecepatan produksi bisa menjadi ukuran kinerja karyawan yang lebih relevan dibandingkan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat di mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten dan diskriminasi mengukur tingkat di mana suatu kriteria prestasi kerja bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam kinerja karyawan. Jika nilai menunjukkan cenderung baik atau jelek, berarti ukuran diskriminatif tidak membedakan kinerja karyawan diantara masing-masing pekerja.

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

kriteria-kriteria yang tidak jelas dan tidak dispesifikasikan, maka para pekerja akan bersikap menentang bahkan menganggap dirinya terancam.

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

d. Metode Pengukuran Kinerja

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

1) Metode Penilaian Yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

a) *Rating Scales*

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

b) *Checklist*

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

c) *Critical Review Method*

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

d) *Performance Test and Observation*

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

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

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

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri.

b) *Management by Objectives*

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

c) *Psychological Appraisal*

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

d) *Assessment Center*

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

e. Tujuan Penilaian Kinerja

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

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

f. Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkunegara (2016:113) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka karyawan, penyelia, departemen SDM (sumber daya manusia), dan perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategi dalam perusahaan. Manfaat dari penilaian kinerja sebagai berikut:

1) Perbaikan Kinerja

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

2) Penyesuaian Kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah/gaji dan bonus, hal ini akan mendorong karyawan untuk berusaha menunjukkan kinerja terbaik mereka.

3) Keputusan Penempatan

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

4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

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

5) Perencanaan dan Pengembangan Karir

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

6) Defisiensi Proses Penempatan Staf

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

7) Ketidakakuratan Informasi

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

8) Kesalahan Rancangan Pekerjaan

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

9) Kesempatan Kerja Yang Sama

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

10) Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan. Jika masalah-masalah tersebut tidak di atasi melalui penilaian departemen Sumber Daya Manusia mungkin mampu menyediakan bantuannya.

11) Umpan Balik pada SDM

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

g. Indikator Kinerja

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

1) Kualitas Kerja

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

2) Kuantitas Kerja

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

3) Pemanfaatan Waktu

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

4) Kerjasama Tim

Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih

mudah dan lebih cepat. Tugas yang menjadi lebih mudah dan lebih cepat terselesaikan akan meningkatkan kinerja karyawan.

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

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

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

Handoko (2013:208) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Singodimedjo (2012:86) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2014:201) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Senada dengan itu, Sutrisno (2013:86) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

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

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

b. Jenis-Jenis Disiplin

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

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara karyawan.

2) Disiplin Korektif

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

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

c. Pentingnya Kedisiplinan

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

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua aturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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

perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap setiap karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

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

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan

dan kecintaan karyawan terhadap instansi / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

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

6) Sanksi Hukum

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

7) Hubungan Kemanusiaan

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

e. Indikator Disiplin Kerja

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

1) Absensi

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

2) Ketaatan pada Peraturan

Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan yang meliputi peraturan waktu kerja, peraturan pakaian kerja, peraturan dalam menjaga dan memelihara fasilitas kantor yang digunakan.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang meliputi karyawan harus bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, baik prosedur penyelesaian pekerjaan dan prosedur keamanan.

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

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

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2017:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

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

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

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

b. Karakteristik Kompetensi

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

1) Motif

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

2) Sifat

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

3) Konsep Diri

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

4) Pengetahuan

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

5) Keterampilan

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

c. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak

adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Ruky dalam Sutrisno (2013:208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1) Memperjelas Standar Kerja dan Harapan yang Ingin Dicapai

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

2) Alat Seleksi Karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Memaksimalkan produktivitas, tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

3) Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi

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

4) Memudahkan Adaptasi Terhadap Perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan

keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah saat ini. Perkembangan zaman seiring berjalan dengan perkembangan industri perkembangan kompetensi karyawan.

5) Menyelaraskan Perilaku Kerja dengan Nilai-Nilai Organisasi

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

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

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

1) Keyakinan dan nilai-nilai

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

2) Keterampilan

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

3) Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi di hadapan

kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

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

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

5) Motivasi

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

6) Isu Emosional

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

7) Kemampuan intelektual

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

8) Budaya organisasi

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

e. Indikator Kompetensi

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

1) Pengetahuan

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

2) Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan.

3) Sikap (*Attitude*)

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

4) Pengalaman

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

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

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Peran manusia di dalam organisasi merupakan modal dasar dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan dimana semangat kerja karyawan sangat menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Neely (2015:69) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Richard (2015:82) menyatakan bahwa manusia memainkan sistem yang sangat penting dalam organisasi, maka dari itu mereka harus diberi pertimbangan sehingga dapat berkontribusi secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Nitisemito (2014:127) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

Siagian (2016:57) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat

dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Senada dengan itu, Tohardi (2012:427) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama. semangat kerja menunjukkan rasa gairah seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

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

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

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

1) Disiplin yang Tinggi

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

2) Kualitas untuk Bertahan

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

3) Kekuatan untuk Melawan Frustrasi

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

4) Semangat Berkelompok

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

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

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

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

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

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

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

- 1) Gaji yang Cukup

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

2) Memperhatikan Kebutuhan Rohani

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

3) Sekali-sekali Perlu Menciptakan Suasana Santai

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

4) Harga Diri Perlu Mendapatkan Perhatian.

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

5) Tempatkan Karyawan Pada Posisi yang Tepat

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

6) Berikan Kesempatan Untuk Maju

Perusahaan harus memberikan kesempatan untuk maju kepada karyawannya karena akan meningkatkan semangat kerjanya, misalnya dengan pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi sehingga memotivasi karyawan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.

7) Perasaan Aman Menghadapi Masa Depan Perlu Diperhatikan

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

8) Usahakan agar Para Karyawan Mempunyai Loyalitas

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

9) Sekali-Sekali Karyawan Perlu Diajak Berunding

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

10) Pemberian Insentif yang Terarah

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

11) Fasilitas yang Menyenangkan

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

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

1) Faktor Minat/Perhatian Terhadap Pekerjaan

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

2) Faktor Upah atau Gaji

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

3) Faktor Status Sosial Berdasarkan Jabatan

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

4) Faktor Tujuan yang Mulia dan Pengabdian

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

5) Faktor Suasana Lingkungan Kerja

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

6) Hubungan Manusiawi yang Dikembangkan

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

d. Indikator Semangat Kerja

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

1) Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja. Menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan, dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu

Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan. Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) *Turnover Intention*

Keinginan atau pernah terpikir oleh karyawan untuk berhenti bekerja. Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan

karyawan mengalami ketidaksenangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala yang terjadi seperti ini.

4) Tuntutan

Berbagai tuntutan yang muncul pada diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, di mana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara massal dari pihak karyawan.

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

B. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ilman Ataunur, dan Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk	Kompetensi dan Pelatihan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian terbukti kompetensi memberikan pengaruh positif kuat signifikan terhadap kinerja. Namun, pelatihan memberikan pengaruh positif yang lemah signifikan terhadap kinerja. Secara bersamaan, kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 73,6%.
2	Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, dan Greis M. Sendow (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara	Kompetensi dan Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut sebaiknya memperhatikan kompetensi dan penempatan karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut terus meningkat
3	Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta. (2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance</i>	<i>Leadership Function, Motivation dan Work Discipline</i>	<i>Employee s' Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees' performance at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency</i>
4	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Deskriptif Kualitatif	<i>Based on the descriptive analysis on this research result, it can be conclude that the training followed by the employees is assessed on its target especially for the content of the material and optimal time duration. Compensation is rated in good level, especially on the salaries and complementary compensation. While for the facility element consists of vehicle and residence needs to be improved. The whole effects</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						<i>of the independent variables have a positive direction. The largest contribution comes from the training variable</i>
5	Jeli Nata Liyas, dan Reza Primadi. (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat
6	Rivky Pomalingo, Silvy L Mandey, dan Yantje Uhing. (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang diterima yaitu hipotesis H1, H3 dan H4 dimana Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Disiplin Kerja, Kompetensi, Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja
7	Ishak Syahropi. (2016)	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang).	Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru.
8	Abdul Aziz Nugraha Pratama, dan Aprina Wardani. (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja	Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	<i>Path Analysis</i>	Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Rina Dwi Handayani. (2016)	Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang	Lingkungan dan Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan
10	Surya Kelana Basri dan	Pengaruh	Semangat	Kinerja	Regresi Linear	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: semangat kerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
	Rusdianan Rauf (2021)	Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kerja dan Kepuasan Kerja	Pegawai	Berganda	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; Secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah Peneliti (2021)

C. Kerangka Konseptual

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

Balitbangkes dalam Rusiadi (2015:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

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

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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

Rivai (2014:311) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah absensi dan kedisiplinan. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik. Teori tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berkompetensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. Wibowo (2017:86) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan

untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Sutrisno (2013:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar sari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman adalah faktor penting dalam membentuk karyawan yang berkompetensi. Dengan adanya pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dari karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dan memberikan hasil yang baik. Ditambah dengan pengalaman dan sikap karyawan saat bekerja akan mendukung tercapainya kinerja yang baik dari karyawan dalam segi kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Rivai (2014:311) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Teori ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2016:13), dimana diterangkan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan dan skill mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dalam perusahaan dan hal tersebut memiliki dampak terhadap

lingkungan kerja baik yang memiliki kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap segala macam kegiatan. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajemen perusahaan pada dasarnya berusaha dengan keras guna menumbuhkan sebuah semangat kerja karyawan yang tinggi yang dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan usaha yang begitu ketat.

Nitisemito (2014:427) mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Siagian (2016:57) menyatakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab.

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

Rivai (2014:311) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja yang

dimiliki karyawan. Jika karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik, tentu saja kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika rasa semangat karyawan dalam bekerja menurun untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Teori ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahropi (2016) yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

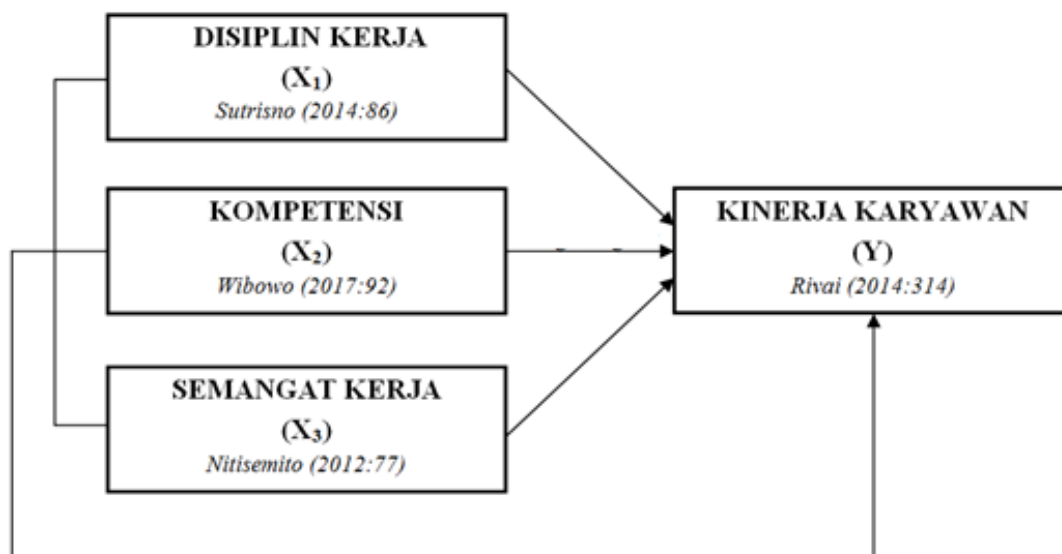
4. Pengaruh Disiplin Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), dan Semangat Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja dalam suatu organisasi adalah suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa di antaranya adalah faktor kompetensi, faktor loyalitas karyawan, dan faktor pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan.

Hal ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan dan lingkungan kerja. Davis dalam Mangkunegara (2016:13) juga menjelaskan bahwa terdapat

lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: faktor kompetensi (pengetahuan dan skill), faktor motivasi, faktor pengalaman kerja, faktor loyalitas, dan faktor pelatihan.

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2021)

Teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana 3 diantaranya adalah disiplin, kompetensi, dan semangat kerja. Teori ini memberikan bukti bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan, hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga kerangka konseptual pada gambar di atas memberikan gambaran mengenai apa yang akan dicari pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini akan dicari bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi,

dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan seperti yang ditunjukkan pada kerangka konseptual penelitian ini.

D. Hipotesis

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

- H1. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- H2. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- H3. Semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- H4. Disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang yang terletak di Jalan Sisingamangaraja, Kota Sidikalang, Sidikalang, Kabupaten Dairi, Sumatera Utara 22218.

2. Waktu Penelitian

Detail waktu dan kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal												■												
5	Persiapan instrumen													■	■										
6	Pengumpulan data														■	■									
7	Pengolahan data																								
8	Analisis & evaluasi																								
9	Penulisan laporan																		■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:70) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi menjelaskan jenis dan kriteria populasi yang menjadi objek penelitian, sedangkan sampel menjelaskan kriteria sampel, ukuran, dan metode pengambilan sampel. Senada dengan itu, Sugiyono (2016:148) menjelaskan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang yang berjumlah 40 orang karyawan kontrak yang menduduki posisi masing-masing. Oleh karena itu, seluruh karyawan kontrak yang bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Unit Sidikalang menjadi objek dalam penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:14) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar

representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau dengan menggunakan rumus untuk menentukan sampel.

Dikarenakan populasi yang ada pada penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan kontrak. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel.

3. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya yang disebabkan data tersebut tidak ada atau belum tercatat. Sumbernya dalam hal ini adalah responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam Manullang dan Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Sedangkan Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa

variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Namun, Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang dan Pakpahan, 2014:36). Rusiadi (2016:50) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

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

b. Variabel Independen (X)

Manullang dan Pakpahan (2014:36) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Sedangkan Rusiadi (2016:50)

menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1) Disiplin Kerja (X_1)

Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2) Kompetensi (X_2)

Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3) Semangat Kerja (X_3)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau

ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Rivai (2014:309)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim Rivai (2014:314)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan. 4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat	Likert
2	Displin Kerja (X ₁)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sutrisno (2013:86)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi Sutrisno (2014:86)	2. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 3. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 4. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 5. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi dalam bekerja.	Likert
3	Kompetensi (X ₂)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap (Attitude) 4. Pengalaman	1. Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan dalam pekerjaan	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
		yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2017:86)	Wibowo (2017:92)	tersebut 2. Keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan. 3. Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan dan prosedur perusahaan. 4. Pengalaman karyawan yang mendukung pekerjaan yang diberikan baik pengalaman dari bekerja maupun pengalaman dari pendidikan atau pelatihan kerja.	
4	Semangat Kerja (X ₃)	Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito (2014:127)	1. Produktivitas kerja 2. Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Tuntutan Nitisemito (2014:131)	1. Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja 2. Kehadiran karyawan dalam bekerja dan ketepatan waktu untuk hadir bekerja sesuai peraturan perusahaan 3. Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja 4. Berbagai tuntutan yang muncul dari diri karyawan akibat dari ketidakpuasan terhadap kebijakan perusahaan.	<i>Likert</i>

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2021)

E. Skala Pengukuran Variabel

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

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju,

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

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala *Likert*

No	Skala	Simbol	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-Ragu	R	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

F. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner atau Angket

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

jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

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

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

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

2. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

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

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:97) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

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

Sujarweni (2016:239) menjelaskan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,70. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

3. Uji Asumsi Klasik

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

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*.

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

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

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

1) Analisa Grafik

a) Histogram

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

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal.
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal.

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

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

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

2) Uji Statistik Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov

dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199).

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

b. Uji Multikolinieritas

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

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

Rusiadi (2016:154) dan Sujarweni (2016:231) menjelaskan bahwa ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada aturan sebagai berikut:

- 1) *Tolerance value* < 0,1 dan VIF > 10 artinya tidak memiliki masalah multikolinieritas
- 2) *Tolerance value* > 0,1 dan VIF < 10 artinya memiliki masalah multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas.

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

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

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif (Rusiadi, 2016:157).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni (2016:232) dan Manullang dan Pakpahan (2014:199)

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

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

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

4. Uji Regresi Linear Berganda

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

menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya yaitu dengan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Bebas Kompetensi

X_3 = Variabel Bebas Semangat Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

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

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

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

Pengujian X₁:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- 2) $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

Pengujian X₂:

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

Pengujian X₃:

- 1) $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.
- 2) $H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

Manullang dan Pakpahan (2014:204) menjelaskan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

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

b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan semangat kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

- 2) H_a : minimal 1 \neq 0, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan semangat kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

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

6. Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau $= -1$, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2016:287)

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

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Umum PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk

Bank Rakyat Indonesia adalah salah satu Bank yang tertua di Indonesia yang merupakan milik negara yang memiliki sejarah yang cukup panjang. Pada tanggal 16 Desember 1895 Raden Wiriaatmadja dan kawan-kawan mendirikan “Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indelansche Hofden (Bank priyayi purwoketo)”. Kemudian tahun 1896 seorang asisten Residen Poerwokerto mendirikan “Depoerwoketose Hulp Spaaren Lanbouwcredietbank” sebagai kelanjutan dari “Depoerweketose Hu-en Spaarbank der Indlansche Hoofden”, (Suyatno,2001).

Pada zaman tersebut dunia perbankan sudah bersaing satu sama lain untuk mencari nasabah. Selain dari Bank priyayi powerwoketo juga terdapat De Javasche Bank yang beroperasi sebagai Bank Komersil. Pada tahun 1898 didirikan Volksbanken atau yang lebih dikenal dengan Bank Rakyat yang didirikan atas bantuan Hindia Belanda, ketika Bank Rakyat mengalami kesulitan, pemerintah Hindia Belanda turut campur dalam menanganinya yaitu dengan didirikan Dienst der Volkscredietewesen (Dinas Perkreditan Rakyat). Untuk mengendalikan dan mengembangkan usaha perbankan, pada tahun 1912 pemerintahan Hindia Belanda mendirikan Centrale Kas dibawah naungan Dapartemen Dalam Negeri yang berfungsi sebagai Bank sentral bagi Dienst der Volkscredietewesen.

Pendirian Centrale Kas ini tidak juga membawa perubahan pada usaha perbankan, hal ini karena terjadi resesi dunia pada tahun 1929 sampai 1939 dan akibatnya Volkscredietewesentidak dapat berjalan dengan baik. Akhirnya Centrale Kas dibubarkan. Bersamaan dengan itu didirikanlah Algemene Volkscrediet Bank pada tahun 1934.

Setelah Jepang masuk pada tahun 1942 Algemene Volkscrediet Bank diganti namanya menjadi Syoomin Ginko (Bank Rakyat) dan pada tanggal 22 Maret 1946 melalui peraturan pemerintah no.1 tahun 1946 Bank Rakyat tidak mau berkerja sama dengan Belanda. Setelah perjanjian Royem Royen Bank Rakyat diaktifkan kembali. Pada tanggal 21 April 1951 Bank Rakyat ditetapkan menjadi Bank Menengah (ibit).

Pada bulan Agustus 1965 semua Bank milik pemerintahan dilebur menjadi satu dan diberi nama Bank Indonesia. Dimana Bank Rakyat Indonesia masuk kedalam Bank Indonesia Unit 2. Pada tahun 1982 Dewan direksi membentuk tim tentang sejarah Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan melalui surat keputusan Direksi BRI NOKED; 67/DIR/12/1982 tentang berdirinya Bank Rakyat Indonesia dan menetapkan bahwa pada tanggal 16 Desember 1985 sebagai hari lahirnya.

Bank Rakyat Indonesia berkembang menjadi Bank devisa sejak tahun 1957 dan berubah status menjadi perseroan sejak tanggal 1 Juli 1992 dengan nama PT Bank Rakyat Indonesia (persero). Sejak tahun 2003 Bank BRI melakukan penawaran dan penjualan sahamnya kepada masyarakat dan telah berubah setatusnya menjadi PT Bank Rakyat Indonesia (persero)

Tbk sehingga saham perusahaan dapat dimiliki oleh Publik walaupun saat ini mayoritas saham perusahaan dimiliki oleh Pemerintahan Indonesia.

b. Visi dan Misi PT Bank Rakyat Indonesia(Persero), Tbk

1) Visi

Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah (customer is a king)

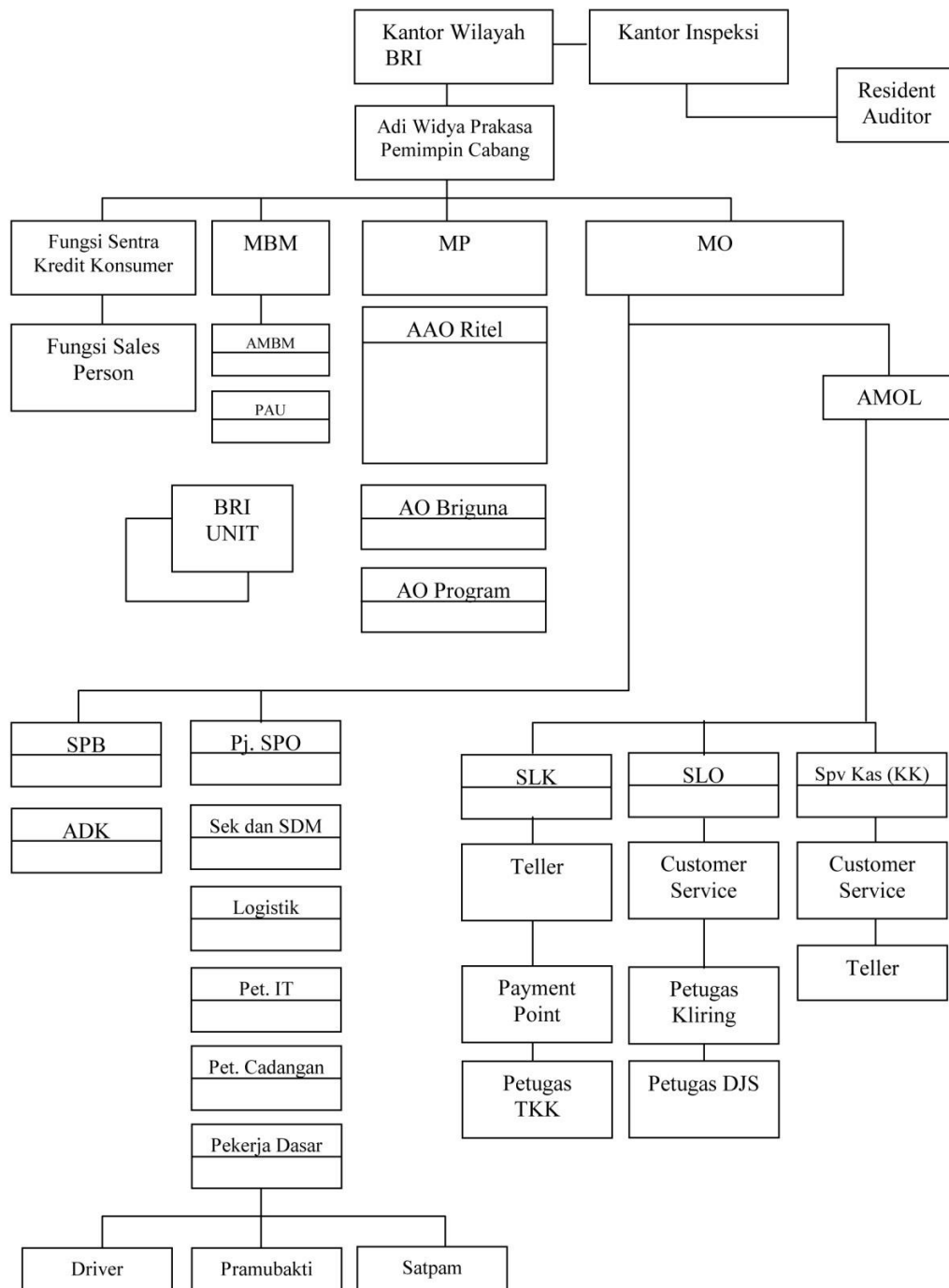
2) Misi

Misi dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk dapat dilihat dari butir-butir sebagai berikut:

- a) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan pada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang perkembangan ekonomi masyarakat.
- b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja
- c) yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang
- d) profesional dengan semangat kerja BRI yaitu integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan dan penghargaan terhadap SDM.
- e) Melaksanakan praktek *Good Corporate Governance* secara berkesinambungan.
- f) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

c. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk dapat dilihat pada diagram berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk

Sumber: PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk (2021)

Adapun tugas dari masing-masing dalam struktur organisasi dijelaskan antara lain:

1) Pimpinan Cabang

- a) Memimpin kantor cabang sesuai tugas pokoknya yang diterima dan ditetapkan serta membina kantor dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
- b) Mewakili dan menandatangani untuk masing-masing dan atas nama bank guna menyelenggarakan urusan kantor cabang dengan melakukan tindakan sebagaimana yang dimaksud dalam surat direksi
- c) Mengambil keputusan dalam batas wewenangnya serta menentukan dan mengatur operasional kantor cabang sesuai dengan kebijaksanaan pelaksanaan kantor wilayah.
- d) Memelihara hubungan kerja baik dengan nama sub unit organisasi Bank dan Instansi lainya sesuai dengan tugas pokok cabang dalam batas-batas wewenang yang dimiliki
- e) Melaksanakan internal kontrol terhadap seluruh kegiatan operasional pada kantor cabang BRI unit

Selain tugas berikut diatas, pimpinan cabang mempunyai tugas sebagai berikut:

- a) Menyusun usaha program Bank sesuai dengan kebijakan Kanwil/direksi
- b) Melaksanakan usaha bank pada umumnya dengan memberikan kredit, menerima dana, menarik dana,

memberikan jasa-jasa bank kepada pemerintah dan masyarakat sesuai dengan yang ditetapkan

- c) Menyelenggarakan pengurusan kas
- d) Membina dan memelihara personil agar dapat digunakan semaksimal mungkin

2) *Marketing and Lending Officer*

- a) Menjalankan, Merencanakan, Mengorganisir, dan mengawasi aktifitas bisnis kantor cabang (kredit, pengerahan dana, dan produk jasa bank lainnya)
- b) Membina, mengarahkan, dan mengkoordinirkan pelaksanaan kerja setiap anggota
- c) Membina secara aktif dan profesional serta hubungan sosial dengan nasabah dan instansi lainnya
- d) Mencari dan menetapkan pasar sasaran dan batas resiko untuk kantor cabang dengan petunjuk teknis perbankan

3) *Operation Manager*

- a) Menerima nasabah dengan menyampaikan pelaksanaan pelayanan yang tidak dapat diselesaikan oleh operasional *officer*.
- b) Memberikan perubahan dan meningkatkan kepuasan kepada nasabah dalam bidang pelayanan perbankan.
- c) Memberikan persetujuan dalam hal pemberian pelayanan tambahan kas dikantor cabang.

- d) Melaksanakan pengawasan dibidang pelayanan administratif kredit, pembukuan dan pelayanan intren.
 - e) Membina, mengkoordinir pekerjaan dibidang operasional agar dapat berjalan dengan lancar.
- 4) *Senior Account Officer*
- a) Memberi pengarahan kepada nasabah tentang bagaimana membuat rencana dan anggaran kerja.
 - b) Mengadakan pemeriksaan untuk pembinaan/pengawasan terhadap nasabah.
 - c) Setiap bulan mengadakan evaluasi terhadap realisasi anggaran dan menyampaikan kepada pimpinan cabang.
 - d) Memberikan pelayanan kepada nasabah atau calon nasabah yang hendak mengajukan kredit.
 - e) Melaksanakan pemberian kredit, analisa warkat-warkat keuangan dan tata keuangan lainnya.
 - f) Mengadakan hubungan baik dengan pihak ketiga baik pemerintah maupun swasta dalam hubungan pengumpulan dan penyerahan dana.
- 5) *Tenaga Teknis Administartif Usaha lain*
- a) Membimbing petugas KUD dalam menyajikan berkas permohonan kredit usaha tani.
 - b) Membimbing usaha KUD dan menata usahakan kredit usaha tani.

6) Kredit Administrasi *Officer*

- a) Menjamin jalanya kebijakan prosedur per Kredit dan prosedur baru.
- b) Menjamin bahwa kantor cabang telah mengetahui kebijaksanaan prosedur Kredit baru.
- c) Menjamin pemilihan dan kebijaksanaan serta prosedur Kredit.
- d) Menjamin laporan yang cermat dan fortopolio kantor cabang.

7) Unit Desa *Officer*

Bertugas memberi perhitungan dan pembinaan kerja BRI Unit Desa dalam mengembangkan kegiatan sesuai dengan kebijakan Kredit

8) *Accounting Officer*

- a) Mengelola dan mengkoordinir seluruh kegiatan dan proses akuntansi.
- b) dikantor cabang untuk menjamin kelancaran Operasional sehari-hari, keakuratan dan ketepatan waktu pembukuan serta laporan.
- c) Menjamin setiap transaksi telah dibukukan masing-masing sebesar buku pada waktunya.
- d) Memantau bahwa laporan-laporan yang harus dibuat setelah benar-benar dikirim pada waktu dan alamatnya.
- e) Menjamin tingkat keamanan kekuatan sistim catatan akuntansi kantor cabang.
- f) Menjamin bahwa setiap transaksi telah di-review proses akhir jadi.

9) *Operation Officer*

- a) Menyelenggarakan pelayanan nasabah dalam melakukan, penyetoran, pengambilan, dan pembukaan rekening.
- b) Menyelenggarakan pembukuan atas transaksi yang terjadi berdasarkan bukti pembukuan serta menyusun laporan.
- c) Memeriksa bukti-bukti pembukuan atas transaksi yang terjadi dengan rekening masing-masing.

10) Unit Bisnis Officer

- a) Melaksanakan dan memonitor perkembangan bisnis dimasing-masing Unit
- b) Melakukan/melaksanakan pengawasan terhadap kegiatan bisnis dan Operational diBRI Unit
- c) Memberikan pertimbangan kepada pimpinan cabang terhadap kondisi usaha di BRI Unit

11) Seksi-Seksi

- a) Seksi Pengawasan/Pemberian kredit

Dalam seksi ini terdiri dari petugas administrasi kredit dan sebagai pengawasan dari semua lalu lintas kredit yang bertanggung jawab kepada kredit Officer dalam pelaksanaan Administrasi kredit

- b) Seksi kebijaksanaan dan prosedur kredit

Seksi ini dikepalai oleh seorang Kepala Seksi untuk fungsi pemeliharaan dan perbaikan terhadap prosedur serta pelaksanaannya.

c) Seksi porto folio

Seksi terdiri dari petugas administrasi yang bertugas untuk memelihara dan pelayanan informasi kredit dan jasa yang ada kaitannya dengan pelaksanaan penghapusan pinjaman.

d) Seksi Keuangan

Seksi ini dikepalai oleh seorang yang bertugas untuk pemeliharaan dan perbaikan terhadap prosedur kredit dan pelaksanaannya oleh kantor cabang yang bertanggung jawab pada Unit Desa *Officer*.

e) Seksi Rumah Tangga

Seksi ini dikepalai seksi yang bertanggung jawab langsung pada *Operation manager*.

f) Sekretaris

Manata usahakan surat-surat keluar dan masuk, begitu juga pengarsipan surat serta dokumen yang sewaktu-waktu dapat disediakan segera.

g) Personalia

Personalia bertugas mengadministrasikan segala sesuatu yang berhubungan kepegawaian seperti:

- (1) Membuat daftar atau catatan atau jumlah pegawai.
- (2) Mengurus bidang kepegawaian, seperti cuti pegawai, cuti hamil, yang berhubungan dengan ke pegawai serta membuat teguran via pimpinan terhadap pegawai.

(3) Mengadministrasikan isi laporan-laporan diatas Kanwil dalam bahan pertimbangan untuk mengambil tindakan selanjutnya.

h) Logistik

Bertugas mengadministrasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan aktiva tetap seperti mesin-mesin kendaraan bermotor. Semua barang-barang investasi dibawah pengawasan domestik serta bertanggung jawab di dalam pemeliharaan maupun perbaikan dan juga melaporkan kepada direksi atas hal-hal dianggap perlu.

12) Supir / pramubakti penjaga malam

a) Supir bertugas mengemudi dan memelihara mobil yang dikendarai dan menjalankan mobil sesuai dengan perintah pimpinan.

b) Pramubakti bertugas sesuai dengan tugasnya yang terdiri dari kebersihan lingkungan dan memelihara rumah dinas

13) Satpam

Bertugas untuk menjaga keamanan kantor

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 40 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada tabel 4.1 s.d tabel 4.5.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	17	42,5
	Wanita	23	57,5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 17 responden (42,5%), sedangkan jenis pria perempuan sebanyak 23 responden (57,5%). Tabel ini menggambarkan bahwa pekerja kontrak yang bekerja di PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang terdiri dari lebih banyak pekerja wanita dibandingkan pekerja pria.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	< 21 Tahun	3	7,5
	21 - 25 Tahun	13	32,5
	26 - 30 Tahun	11	27,5
	31 - 35 Tahun	8	20,0
	35 - 40 Tahun	4	10,0
	41 - 45 Tahun	1	2,5
	> 45 Tahun	0	0,0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia dibawah 21-25 tahun yaitu sebanyak 13 responden (32,5%), diikuti responden berusia 26-30 tahun

sebanyak 11 responden (27,5%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 8 responden (20,0%), responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 4 responden (10,0%), responden yang berusia kurang dari 21 tahun sebanyak 3 responden (7,5%), dan terakhir responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 1 responden (2,5%). Pada penelitian ini pekerja kontrak yang berusia 21-25 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 32,5%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	10	25,0
	D3	5	12,5
	S1	25	62,5
	S2	0	0,0
	S3	0	0,0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 25 responden (62,5%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 10 responden (25,0%), lalu yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 5 responden (12,5%), dan tidak ada seorangpun responden berpendidikan S2 maupun S3. Pada penelitian ini pekerja kontrak yang berpendidikan terakhir S1 yang paling dominan yaitu sebesar 62,5%. Hal ini dikarenakan dalam proses rekrutmen, pelamar yang

berpendidikan strata-1 lebih diutamakan dari pada pelamar yang masih berpendidikan D3 atau SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja	< 1 Tahun	6	15,0
	1 - 2 Tahun	10	25,0
	3 - 4 Tahun	9	22,5
	5 - 6 Tahun	7	17,5
	7 - 8 Tahun	5	12,5
	> 8 Tahun	3	7,5
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun yaitu sebanyak 10 responden (25,0%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja di bawah 3-4 tahun yaitu sebanyak 9 responden (22,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 7 responden (17,5%), selanjutnya responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 6 responden (15,0%), lalu responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 5 responden (12,5%), dan sisanya 3 responden (7,5%) telah bekerja di atas 8 tahun. Pada penelitian ini pekerja kontrak yang telah bekerja 1-2 tahun menjadi karyawan yang paling dominan yaitu sebesar 25,0%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	22	55,0
	Menikah	18	45,0
	Janda/Duda	0	0,0
Jumlah		40	100

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis atau lajang (belum menikah) yaitu sebanyak 22 responden (55,0%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 18 responden (45,0%), dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini pekerja kontrak sebagian besar bersatus belum menikah yaitu sebanyak 55,0%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

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

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

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

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner yaitu:

a. Disiplin Kerja (X₁)

Variabel Disiplin Kerja (X₁) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Absensi (X₁₋₁), Ketaatan pada Peraturan (X₁₋₂), Ketaatan pada

Standar Kerja (X₁₋₃), dan Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X₁₋₄). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi (X_{1.1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi		Saya tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	1	2,5
Tidak Setuju	2	5,0	3	7,5
Ragu-Ragu	4	10,0	7	17,5
Setuju	13	32,5	13	32,5
Sangat Setuju	19	47,5	16	40,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	4,1250		4,0000	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Absensi (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi”, sebanyak 20 responden (33.3%) menyatakan setuju, dan 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki riwayat kkehadiran yang baik.
- 2) Untuk item “Saya tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar emergency”, sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju, dan 7 responden (11,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak aan cuti bekerja kecuali karena alasan yang benar-benar *emergency*.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan (X_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik		Saya selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,0
Tidak Setuju	1	2,5	3	7,5
Ragu-Ragu	8	20,0	3	7,5
Setuju	11	27,5	15	37,5
Sangat Setuju	20	50,0	17	42,5
Total	40	100,0	40	100,0
Mean	4,2500		4,0500	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan pada Peraturan (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik”, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dan 8 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2500 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik.
- 2) Untuk item “Saya selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja”, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan karyawan memang selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja.

Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar Kerja ($X_{1.3}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan		Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	0	0,0
Tidak Setuju	3	7,5	1	2,5
Ragu-Ragu	3	7,5	2	5,0
Setuju	17	42,5	16	40,0
Sangat Setuju	15	37,5	21	52,5
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	4,0000		4,4250	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Ketaatan pada Standar Kerja (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik.
- 2) Untuk item “Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4250 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan di saat bekerja.

Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ($X_{1.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir		Saya menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5
Tidak Setuju	3	7,5	0	0,0
Ragu-Ragu	4	10,0	5	12,5
Setuju	18	45,0	22	55,0
Sangat Setuju	14	35,0	12	30,0
Total	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	4,0250		4,1000	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 16 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan karyawan memang selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir.
- 2) Untuk item “Saya menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi”, sebanyak 22 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang menghindari

bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan saat bekerja menjadi lebih baik.

b. Kompetensi (X_2)

Variabel Kompetensi (X_2) dibentuk oleh 4 (lima) indikator yang terdiri dari Pengetahuan (X_{2-1}), Keterampilan (X_{2-2}), Sikap (*Attitude*) (X_{2-3}), dan Pengalaman (X_{2-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan		Saya memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Tidak Setuju	4	10,0	2	5,0
Ragu-Ragu	6	15,0	5	12,5
Setuju	13	32,5	13	32,5
Sangat Setuju	16	40,0	18	45,0
Total	40	100,0	40	100,0
Mean	3,9750		4,0750	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

- 1) Untuk item “Saya memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang

memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan.

- 2) Untuk item “Saya memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab saya”, sebanyak 19 responden (31,7%) menyatakan setuju, dan 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya.

Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan		Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Ragu-Ragu	14	35,0	5	12,5
Setuju	16	40,0	14	35,0
Sangat Setuju	8	20,0	17	42,5
Total	40	100,0	40	100,0
<i>Mean</i>	3,7250		4,0500	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

- 1) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan

memang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan sesuai keinginan perusahaan.

- 2) Untuk item “Saya memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja saya”, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, dan 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (*Attitude*) (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja		Saya bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	1	2,5
Tidak Setuju	1	2,5	3	7,5
Ragu-Ragu	10	25,0	5	12,5
Setuju	15	37,5	15	37,5
Sangat Setuju	12	30,0	16	40,0
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	3,8500		4,0500	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Sikap (*Attitude*) (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja”, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan memang menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

- 2) Untuk item “Saya bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang saya berikan kepada perusahaan”, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang bertanggungjawab penuh atas seluruh hasil kerja yang dihasilkan.

Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman (X_{2.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang telah cukup lama		Saya memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan saya saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,0
Tidak Setuju	2	5,0	4	10,0
Ragu-Ragu	9	22,5	7	17,5
Setuju	11	27,5	14	35,0
Sangat Setuju	18	45,0	13	32,5
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	4,1250		3,8000	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pengalaman (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang telah cukup lama”, sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang telah bekerja di posisi saya dalam waktu yang telah cukup lama.

- 2) Untuk item “Saya memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan saya saat ini”, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaannya saat ini.

c. Semangat Kerja (X_3)

Variabel Semangat Kerja (X_3) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Produktivitas Kerja (X_{3-1}), Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (X_{3-2}), *Turnover Intention* (X_{3-3}), dan Tuntutan (X_{3-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.18.

Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya		Meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan hanya harus benar-benar dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5
Tidak Setuju	1	2,5	5	12,5
Ragu-Ragu	4	10,0	10	25,0
Setuju	13	32,5	19	47,5
Sangat Setuju	21	52,5	5	12,5
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	4,3000		3,5500	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Produktivitas Kerja (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya”, sebanyak 22 responden

(36,7%) menyatakan setuju, dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar tidak mau menunda-nunda pekerjaannya.

- 2) Untuk item “Meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan hanya harus benar-benar dilakukan”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang selalu berusaha meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaannya.

Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu ($X_{3.2}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting)		Saya datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditentukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Tidak Setuju	4	10,0	3	7,5
Ragu-Ragu	10	25,0	4	10,0
Setuju	20	50,0	13	32,5
Sangat Setuju	5	12,5	18	45,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	3,6000		4,0500	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tingkat Absensi & Ketepatan Waktu (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting)”, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting).

- 2) Untuk item “Saya datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditentukan”, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang datang bekerja dengan tepat waktu sesuai peraturan yang ditentukan.

Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator *Turnover Intention* (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini		Saya tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	7,5	2	5,0
Tidak Setuju	1	2,5	3	7,5
Ragu-Ragu	2	5,0	2	5,0
Setuju	18	45,0	10	25,0
Sangat Setuju	16	40,0	23	57,5
Total	40	100.0	40	100.0
<i>Mean</i>	4,0750		4,2250	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator *Turnover Intention* (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan memang tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja dari perusahaan ini.

- 2) Untuk item “Saya tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 30 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,2250 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar tidak sedang mencari pekerjaan lain untuk menggantikan pekerjaan saat ini.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tuntutan ($X_{3.4}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya merasa cukup puas bekerja di perusahaan ini		Sejauh ini saya masih merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5
Tidak Setuju	3	7,5	7	17,5
Ragu-Ragu	4	10,0	3	7,5
Setuju	16	40,0	15	37,5
Sangat Setuju	16	40,0	14	35,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	4,0750		3,8500	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Tuntutan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya merasa cukup puas bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0750 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang merasa cukup puas bekerja di perusahaan ini.

- 2) Untuk item “Sejauh ini saya masih merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 36 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sejauh ini memang masih merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini.

d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja (Y_{1-1}), Kuantitas Kerja (Y_{1-2}), Pemanfaatan Waktu (Y_{1-3}), dan Kerjasama Tim (Y_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.19 s/d Tabel 4.22.

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan		Selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	2	5,0
Tidak Setuju	3	7,5	1	2,5
Ragu-Ragu	4	10,0	4	10,0
Setuju	13	32,5	15	37,5
Sangat Setuju	19	47,5	18	45,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	4,1500		4,1500	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Hasil kerja saya memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 27 responden (45,0%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rerata 4,1500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil kerja karyawan memang memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan.

- 2) Untuk item “Selama ini, hasil pekerjaan saya tidak mengecewakan atasan”, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa selama ini, hasil pekerjaan karyawan memang tidak mengecewakan atasan.

Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu		Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	2,5	1	2,5
Tidak Setuju	3	7,5	2	5,0
Ragu-Ragu	14	35,0	4	10,0
Setuju	17	42,5	17	42,5
Sangat Setuju	5	12,5	16	40,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	3,5500		4,1250	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

- 1) Untuk item “Seluruh pekerjaan saya terselesaikan dengan tepat waktu”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 6 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,5500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

seluruh pekerjaan karyawan memang terselesaikan dengan tepat waktu.

- 2) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y1.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi		Jika terdapat waktu luang, saya mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan saya esok hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	5,0	1	2,5
Tidak Setuju	2	5,0	3	7,5
Ragu-Ragu	9	22,5	4	10,0
Setuju	14	35,0	18	45,0
Sangat Setuju	13	32,5	14	35,0
Total	40	100.0	40	100.0
Mean	3,8500		4,0250	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Pemanfaatan Waktu (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.

- 2) Untuk item “Jika terdapat waktu luang, saya mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan saya esok hari”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0250 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memang mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaannya esok hari jika terdapat waktu luang.

Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim (Y_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Saya memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik		Saya memiliki rekan kerja yang bisa bekerja sama dengan baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	2	5,0
Tidak Setuju	2	5,0	3	7,5
Ragu-Ragu	6	15,0	4	10,0
Setuju	10	25,0	15	37,5
Sangat Setuju	22	55,0	16	40,0
Total	40	100,0	40	100,0
Mean	4,3000		4,0000	

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Indikator Kerjasama Tim (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Saya memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik”, sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (48,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan benar-benar memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik.
- 2) Untuk item “Saya memiliki rekan kerja yang bisa bekerja sama dengan baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan”, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%)

menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki rekan kerja yang bisa bekerja sama dengan baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

a. Uji Validitas

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid

tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

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

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

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

Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,890	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,808	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,782	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,919	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,936	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,631	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,945	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,859	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_1) lebih besar

dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi (X_2)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,869	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,708	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,748	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,784	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,605	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,746	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,587	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,883	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kompetensi (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (X_3)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,726	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,459	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,588	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,819	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,645	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,820	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,813	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,624	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Semangat Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian lebih lanjut yaitu uji reliabilitas.

Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,886	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,740	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,563	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,862	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,501	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,908	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,488	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,898	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

b. Uji Reliabilitas

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur.

Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal. Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pertanyaan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,958	8

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,958. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi (X₂)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,923	8

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,923. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompetensi (X₂) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,899	8

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,899. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Semangat Kerja (X₁) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,918	8

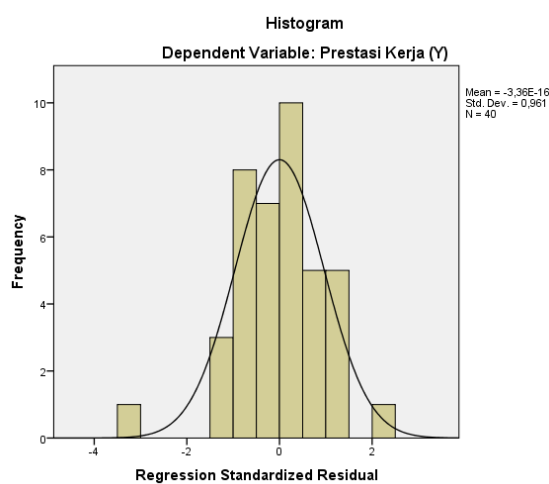
Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,918. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

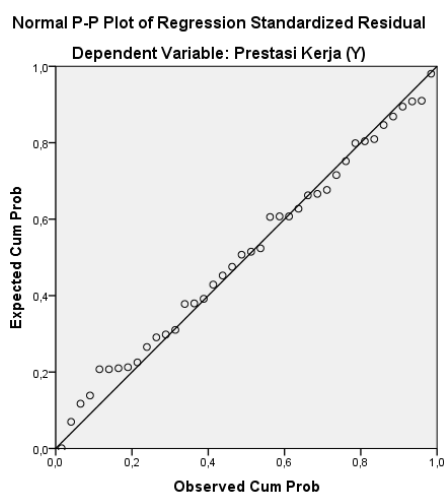
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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



Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual
 Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 40 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,68757464
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,098
	<i>Positive</i>	0,057
	<i>Negative</i>	-0,098
<i>Test Statistic</i>		0,098
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.31 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara

statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,129	7,769
	Kompetensi (X ₂)	0,172	5,798
	Semangat Kerja (X ₃)	0,156	6,409
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

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

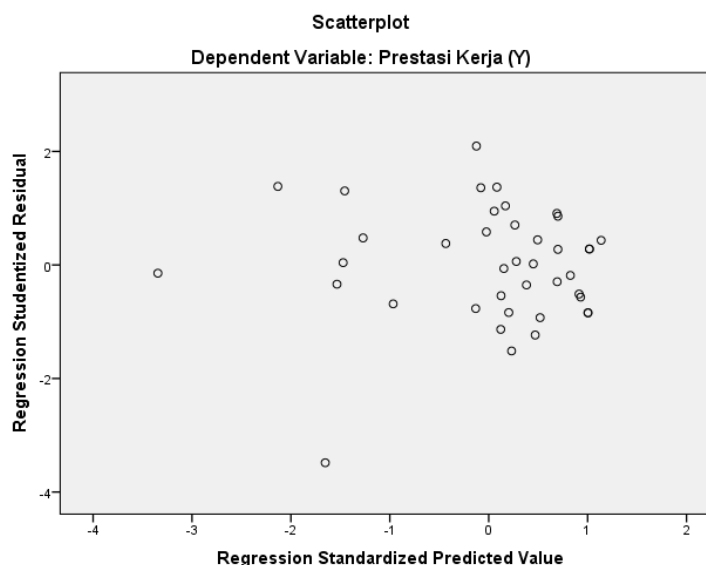
- 1) Variabel Disiplin Kerja (X₁) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,129 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 7,769 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁) terbebas dari masalah Multikolinearitas

- 2) Variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,172 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,798 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel Semangat Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,156 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,409 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) tidak memiliki masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot*
Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 40 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

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

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

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

Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	2,513	0,017
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,044	0,965
	Kompetensi (X ₂)	-1,111	0,274
	Semangat Kerja (X ₃)	0,519	0,607
a. Dependent Variable: Absolute_Residual			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2021)

Penjelasan dari uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Pada Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,965, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X₁) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompetensi (X₂) adalah 0,274, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompetensi (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.33 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Semangat Kerja (X₃) adalah 0,607, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Semangat Kerja (X₂) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan uji heteroskedastisitas baik dengan gambar *Scatterplot* maupun dengan uji Glejser, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.34 di bawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,411	1,422	
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,443	0,113	0,475
	Kompetensi (X ₂)	0,277	0,100	0,291
	Semangat Kerja (X ₃)	0,233	0,109	0,233
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa

konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,411. Nilai regresi dari Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,443, nilai regresi dari Kompetensi (X_2) sebesar 0,277, dan nilai dari Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,233. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,411 + 0,443X_1 + 0,277X_2 + 0,233X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Disiplin Kerja (X_1), variabel Kompetensi (X_2), maupun ada variabel Semangat Kerja (X_3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,411. Artinya tanpa disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja maka tingkat kinerja karyawan telah ada sebesar 1,411.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,443 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan terhadap disiplin kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan disiplin kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompetensi (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,277 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan terhadap

kompetensi akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kompetensi akan menurunkan kinerja karyawan pula.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,233 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan terhadap semangat kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan semangat kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,443, lalu diikuti oleh variabel bebas Kompetensi (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,277, dan terakhir variabel bebas Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,233. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan faktor paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

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

a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 40 - 4 = 36$. Maka ketikkan $=TINV(0,05;36)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,028.

Tabel 4.35. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,992	0,328
	Disiplin Kerja (X_1)	3,924	0,000
	Kompetensi (X_2)	2,783	0,009
	Semangat Kerja (X_3)	2,125	0,041
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.35 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1) Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 3,924, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028

maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,924 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X_1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 2,783, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,783 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Kompetensi (X_2) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,009 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 2,125, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,125 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan t dari variabel Semangat Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,041 maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.36 berikut:

Tabel 4.36. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1528,032	3	509,344	165,091	0,000^b
	<i>Residual</i>	111,068	36	3,085		
	<i>Total</i>	1639,100	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Semangat Kerja (X_3)						

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada tabel di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima H_a dan tolak H_o . Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 165,091. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F atau dengan menggunakan bantuan aplikasi MS. Excel. Untuk mendapatkan F_{tabel} , maka harus diketahui terlebih dahulu nilai dari df_1 dan df_2 . Nilai df_1 didapatkan dengan rumus:

$$df_1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel.

Sehingga $n = 40$ dan $k = 4$. Maka:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 40 - 4 = 36$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,866. Dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus `=FINV(0,05;3;36)` sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,866, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 165,091 lebih besar dari 2,866. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

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

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja

(X₃) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,966^a	0,932	0,927	1,75648
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), Semangat Kerja (X₃)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,927 yang mengindikasikan bahwa 92,7% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja. Sedangkan sisanya 7,3% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti faktor budaya, finansial, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,966. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Disiplin Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), dan Semangat Kerja (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

Sumber: (Sugiyono, 2016 : 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,966 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,443 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,924 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁

yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan kontrak akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan kontrak juga akan menurun. Dengan kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi meningkat, maka kinerja karyawan kontrak juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liyas dan Primadi (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah rumusan masalah point nomor 1, yaitu: apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang melalui disiplin kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) yang mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah absensi dan kedisiplinan. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dip perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu

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

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,277 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,783 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,009 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan kontrak akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan kontrak juga akan

menurun. Dengan kata lain ketika kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap (attitude), dan pengalaman meningkat, maka kinerja karyawan kontrak juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramularso (2018) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 2, yaitu: apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang melalui kompetensi telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) yang mengemukakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Teori ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2016:13), dimana diterangkan bahwa kompetensi yang terdiri dari pengetahuan dan skill mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berkompetensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. Wibowo (2017:86) yang menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk

melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan Sutrisno (2013:203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar sari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman adalah faktor penting dalam membentuk karyawan yang berkompotensi. Dengan adanya pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dari karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dan memberikan hasil yang baik. Ditambah dengan pengalaman dan sikap karyawan saat bekerja akan mendukung tercapainya kinerja yang baik dari karyawan dalam segi kualitas dan kuantitas hasil kerja

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,233 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,125 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,028 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,041 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika

semangat kerja meningkat, maka kinerja karyawan kontrak akan meningkat, sebaliknya jika semangat kerja menurun maka kinerja karyawan kontrak juga akan menurun. Dengan kata lain ketika semangat kerja yang terdiri dari produktivitas kerja, tingkat absensi & ketepatan waktu, *turnover intention*, dan tuntutan meningkat, maka kinerja karyawan kontrak juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahropi (2016) yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dari semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk dan mengetahui pengaruh dari semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab rumusan masalah point nomor 3, yaitu: apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang melalui semangat kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) yang mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah semangat kerja yang dimiliki karyawan. Jika karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik, tentu saja kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika rasa semangat karyawan dalam bekerja menurun untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, maka kinerja karyawan akan menurun. Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan

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

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 165,091 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,866 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank

Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian telah menjawab rumusan masalah point nomor 4, yaitu: apakah disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang melalui disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:311) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kompetensi, inisiatif, kecekatan mental, skema pengembangan karir, loyalitas, disiplin kerja, penghargaan, semangat kerja, pelatihan dan lingkungan kerja. Davis dalam Mangkunegara (2016:13) juga menjelaskan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: faktor kompetensi (pengetahuan dan skill), faktor motivasi, faktor pengalaman kerja, faktor loyalitas, dan faktor pelatihan. Kinerja dalam suatu organisasi adalah suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas, karena pada umumnya kinerja dinilai dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan tersebut dan bagaimana hasil kerja yang telah dicapai selama bekerja. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa di antaranya adalah faktor

kompetensi, faktor loyalitas karyawan, dan faktor pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dengan nilai regresi sebesar 0,443, t_{hitung} sebesar 3,924, dan signifikan 0,000.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dengan nilai regresi sebesar 0,277, t_{hitung} sebesar 2,783, dan signifikan 0,009.
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dengan nilai regresi sebesar 0,233, t_{hitung} sebesar 2,125, dan signifikan 0,041.
4. Disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kontrak PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sidikalang dengan F_{hitung} sebesar 165,091, dan signifikan 0,000.

B. Saran

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

1. Disarankan bagi perusahaan untuk menerapkan kebijakan reward dan punishment untuk mengendalikan kedisiplinan karyawan kontrak. Solusi yang dapat diterapkan adalah dengan menerapkan pemotongan kompensasi jika karyawan datang terlambat atau melanggar aturan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan kompensasi karyawan kontrak berdasarkan tingkat disiplin kerja karyawan agar karyawan termotivasi untuk mematuhi peraturan dan prosedur kerja di perusahaan.
2. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan kontrak. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan karyawan kontrak berbagai pelatihan kerja sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja. Adanya pelatihan diharapkan keterampilan dan pengetahuan karyawan di bidang tugas masing-masing bisa segera meningkat.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja yang dimiliki karyawan kontrak. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai rapat, briefing, dan proses pengambilan kebijakan termasuk meminta masukan dan pendapat karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan kontrak merasa dihargai dan merasa penting bagi perusahaan sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat.
4. Disarankan bagi perusahaan untuk terlebih dahulu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan agar kinerja karyawan bisa meningkat lebih cepat. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan memastikan karyawan

mematuhi peraturan perusahaan, dan memastikan karyawan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Meningkatnya kedisiplinan kerja karyawan kontrak diharapkan mampu mempercepat peningkatan kinerja karyawan kontrak.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Alma, B. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Aryza, S., Lubis, Z., Indrawan, M. I., Efendi, S., & Sihombing, P. (2021). Analyzed New Design Data Driven Modelling of Piezoelectric Power Generating System. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 5537-5547.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, H. A., Indrawan, M. I., Aspan, H., & Nasution, A. R. (2021). Peningkatan Keamanan Penerimaan Pajak Daerah Sumut dalam Peningkatan Mutu Ekonomi Sumut. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*, 1(1).
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Grasindo.
- Hubeis, A. V. (2015). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Indrawan, M. I. (2021). ANTESEDEN KEBIJAKAN HUTANG PADA PERUSAHAAN PROPERTY DAN REAL ESTATE YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *JUMANT*, 12(1), 245-251.
- Kusumo, A. (2016). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Nawawi, H. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Neely, A.D. (2015). *The Performance Prism. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. UK: Prentice Hall

- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Richard, S. M. (2015). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusiadi., Subianto, N., & Hidayat, R., (2016). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soegandhi, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; PT Buku Seru
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta; Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sunarto. (2015). *Manajemen Karyawan Yogyakarta; AMUS*.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta; PT. Raja Grafindo.
- Timpe, A. (2010). *Kepuasan Karyawan Edisi ke-6*. Jakarta; PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Wibowo, A. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rajawali Pers.

Wahyuni, W., Aryza, S., Tarigan, A. D., Haryanto, E., & Indrawan, M. I. (2021). PENINGKATAN KEAMANAN KAWASAN SEHAT DENGAN ALAT PENDETEKSI KARBON MONOKSIDA BERBASIS MIKROKONTROLLER. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(2), 187-194.

JURNAL:

Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis Volume 16, Nomor 2, Desember 2015

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 103-120.

Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Pariwisata*, Vol. II No.1 April 2016 ISSN: 2355-6587

Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). *Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance*. *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 15 Number 3, September 2017.

Iyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*-Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017

Kakui, I. M., & Gachunga, H. (2016). *Effects Of Career Development On Employee Performance In The Public Sector: A Case Of National Cereals And Produce Board*. Vol. 3, Iss. 3 (19), pp 307-324, Aug 17, 2016, www.strategicjournals.com

Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). *The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February. 2018), PP 29-37 www.iosrjournals.org

Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2388 – 2397

Pramularso, E. Y. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. *Widya Cipta* Vol II, No. 1, Maret 2018.

Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang Di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang). *JOM FISIP* Volume 3 No. 2 Oktober 2016

Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono., & Idrus, M. S. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Published by Canadian Center of Science and Education