



**PENGARUH KESETIAAN, KEJUJURAN DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA DI PT MITRA ADI  
PERKASA TBK**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**DIEN ROMAULI HUTAGAOL**  
NPM. 1715310425

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



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DIEN ROMAULI HUTAGAOL  
NPM : 1715310425  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESETIAAN, KEJUJURAN DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI  
PT. MITRA ADI PERKASA TBK

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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



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

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

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



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

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

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : DIEN ROMAULI HUTAGAOL  
NPM : 1715310425  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KESETIAAN, KEJUJURAN DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI KERJA DI  
PT. MITRA ADI PERKASA TBK

MEDAN, JUNI 2021

KETUA

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M.)

PENGUJI -1

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

PENGUJI-II

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

PENGUJI-III

(ANNISA SANNY, S.E., M.M.)

PENGUJI-IV

(MIRA YOSEFA SIREGAR, S.Pd., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dien Romauli Hutagaol  
NPM : 1715310425  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Tanggung Jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di Pt Mitra Adi Perkasa Tbk..

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Medan, Mei 2021



Dien Romauli Hutagaol

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dien Romauli Hutagaol  
Tempat / Tanggal lahir : Sei Mambang, 06 Juni 1996  
NPM : 1715310425  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen

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

Schubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2021

Yang membuat pernyataan,



Dien Romauli Hutagaol

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 4003/PERP/BP/2021**

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

: DIEN ROMAULI HUTAGAOL  
: 1715310425

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 14 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 April 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,

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



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

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

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap

: DIEN ROMAULI HUTAGAOL

Tempat/Tgl. Lahir

: SEI MAMBANG / 06 Juni 1996

Nomor Pokok Mahasiswa

: 1715310425

Program Studi

: Manajemen

Konsentrasi

: Manajemen SDM

Nilai Kredit yang telah dicapai

: 126 SKS, IPK 3.35

Nomor Hp

: 085362912727

Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut.

Judul

Pengaruh Kesetiaan,Kejujuran dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja di PT. Mitra Adi Perkasa Tbk..0

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

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

Medan, 06 Oktober 2020

Pemohon,

( Dien Romauli Hutagaol )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :

Dekan

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

Tanggal : .....

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I :

( Nashrudin Setiawan, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :

Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing II :

( Harianto, SE., MM. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

ace jilid 1

Ace jilid 1

MP

8/07  
2021

2021. N3

CHR)



**PENGARUH KESETIAAN, KEJUJURAN DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA DI PT MITRA ADI  
PERKASA TBK**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**DIEN ROMAULI HUTAGAOL**  
NPM. 1715310425

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

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



Ritonga, BA., MSc

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

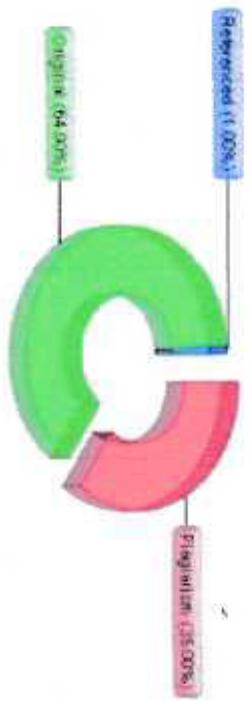
Originality report for document: **DIEN ROMAULI HUTAGAOL\_1715310425\_MANAJEMEN.docx** scanned by Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- 1 Comparison Present Rewrite 2 Detected language
- 3 Check type Internet Check



Detailed document body analysis

- 1 Plagiat.com



- 2 Distribution graph



- 3 Top sources of plagiarism: 41

Ace Sidang Meja Hijau

21/05  
2021



(HR)

Ace Sidang Meja Hijau

- 18/5/2021



**PENGARUH KESETIAAN, KEJUJURAN DAN  
KEDISIPLINAN TERHADAP PRESTASI  
KERJA DI PT MITRA ADI  
PERKASA TBK**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**DIEN ROMAULI HUTAGAOL**  
NPM. 1715310425

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



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

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

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM  
 Nama Mahasiswa : Dien Romauli Hutagaol  
 Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
 No.Stambuk/NPM : 1715310425  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kesetiaan Kejujuran Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
05/05/2021	Bab I - III Definisi operasional Kerangka konsep		Dependensi
10/05/2021	Bab. IV & V Kesimpulan Saran		—
08/05/2021	see subg mej. hij.		—

Medan,  
Diketahui / disetujui oleh  
Dekan

AN



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM

Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, SE., MM

Mitra TTD  
DEKAN



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

## BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Harianto, SE., MM  
Nama Mahasiswa : Dien Romauli Hutagaol  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen No.  
Stambuk/NPM : 1715310425  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Kesetiaan Kejujuran Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Tanggal	Pembahasan Materi		Paraf	Keterangan
2/4 2021	- Aturan dalam spasi dan margin. - penulisan latar belakang setoran dengan variasi - Untuk soran mohan di benah.	/	/	
20/4 2021	- Untuk kerangka konseptual di mawani kerangka - dalam para foun di mas 2010.	/	/	
21/5 2021	Acc sidang mega Hija	/	/	

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh:  
Dekan

AN

Dr. Bambang A. Haniarto, SE., MM



Dosen Pembimbing II

Harianto, SE., MM

Minta TT  
Dekan

## ABSTRAK

---

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kesetiaan, Kejujuran Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Mitra Adi Perkasa Tbk”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Pengaruh Kesetiaan, Kejujuran Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 36 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 21. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1,901 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,062, maka kesetiaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 7,450 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, maka kejujuran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,845 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, maka kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil  $F_{hitung}$  sebesar 10,049 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,89 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,000 maka dapat disimpulkan Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

**Kata Kunci: Kesetiaan, Kejujuran, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja**

## ABSTRACT

---

*The title of this research is "The Effect of Loyalty, Honesty and Discipline on Job Performance at PT. Mitra Adi Perkasa Tbk ". This study aims to test and find out more clearly how the influence of loyalty, honesty and discipline on work performance. This study uses a quantitative method involving 36 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis with SPSS Version 21 processing. The results of the quantitative analysis showed that the results of the partial significant test (t-test) showed that t count was 1.901 while t table was 1.688 and significant at 0.062 , then loyalty has a positive and partially significant effect on employee work performance. The result of the partial significant test (t-test) shows that tcount is 7,450, while ttable is 1,688 and is significant at 0,000, so honesty has a positive and partially significant effect on employee performance. The result of the partial significant test (t-test) shows that tcount is 2.845, while ttable is 1.688 and is significant at 0.000, so discipline has a positive and partially significant effect on employee performance. The results of Fcount is 10.049 while Ftable is 2.89 and the significance is much smaller than 0.000, it can be concluded that Loyalty, Honesty and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on Job Performance.*

**Keywords: Loyalty, Honesty, Work Discipline and Work Performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kesetiaan, Kejujuran Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Di PT Mitra Adi Perkasa Tbk**”. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., MM., Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Harianto, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Terimakasih kepada pimpinan PT Mitra Adi Perkasa Tbk, yang telah memberikan kesempatan dan waktunya kepada saya untuk melakukan riset penelitian.

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

Medan, Juni 2021  
Penulis

DIEN ROMAULI HUTAGAOL  
NPM: 1715310425

## DAFTAR ISI

Halaman

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

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah .....	10
1. Identifikasi Masalah .....	10
2. Batasan Masalah .....	10
C. Rumusan Masalah .....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian .....	11
2. Manfaat Penelitian .....	12
E. Keaslian Penelitian .....	12

### **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Landasan teori .....	14
1. Prestasi kerja .....	14
a. Pengertian Prestasi kerja .....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	16
c. Indikator-indikator Prestasi Kerja.....	17
d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	18
e. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja.....	20
2. Kesetiaan.....	25
a. Pengertian Kesetiaan .....	25
b. Aspek-aspek Kesetiaan .....	28
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan ....	31
d. Indikator Kesetiaan .....	33
3. Kejujuran .....	32
a. Pengertian Kejujuran .....	32
b. Ciri-Ciri Kejujuran.....	34
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejujuran .....	35
d. Indikator Kejujur .....	36
4. Kedisiplinan.....	35

a. Pengertian Disiplin Kerja .....	35
b. Indikator Disiplin Kerja .....	39
c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	40
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	41
e. Aspek-aspek Disiplin Kerja .....	42
B. Penelitian Terdahulu .....	43
C. Kerangka Konseptual .....	46
1. Pengaruh Kesetiaan Terhadap Prestasi Kerja .....	46
2. Pengaruh Kejujuran Terhadap Prestasi Kerja .....	47
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja .....	47
D. Hipotesis .....	48

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	50
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	50
C. Populasi Dan Sampel Data .....	51
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	52
E. Teknik Pengumpulan Data .....	53
F. Pengukuran variabel .....	54
1. Uji Kualitas Data .....	55
a. Uji Validitas .....	55
b. Uji Reliabilitas .....	56
2. Uji Asumsi Klasik .....	57
a. Uji Normalitas .....	57
b. Uji Multikolinieritas .....	60
c. Uji Heterokedesitas .....	61
3. Regresi Linier Berganda .....	62
4. Uji Kesesuaian .....	62
a. Uji F .....	63
b. Uji t .....	63
5. Koefisien Determinasi .....	64

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	65
1. Sejarah Umum Mitra Adi Perkasa .....	65
2. Visi dan Misi .....	67
3. Struktur Organisasi .....	67
4. Job Deskripsi .....	68
5. Deskripsi Karakteristik Responden .....	69
6. Deskripsi Variabel Penelitian .....	72
7. Uji Kualitas Data .....	77
a. Pengujian Validitas .....	77
b. Reliabilitas .....	80

8. Pengujian Asumsi Klasik .....	81
a. Uji Normalitas .....	81
b. Uji Multikolinieritas .....	84
c. Uji Heterokedesitas.....	85
9. Regresi Linier Berganda.....	86
10 Uji Hipotesis.....	87
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	81
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	88
c. Koefisien Determinasi.....	89
B. Pembahasan.....	90
1. Pengaruh Kesetiaan Terhadap Prestasi Kerja.....	90
2. Pengaruh Kejujuran Terhadap Prestasi Kerja .....	90
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja.....	92
4. Pengaruh Tanggung Jawab, Kerja Sama dan Kedisiplinan Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja .....	93

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	96
B. Saran .....	97

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA**

## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Prestasi Kerja pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk .....	2
Tabel 1.2	Kesetiaan Karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk .....	4
Tabel 1.3	Kejujuran pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk.....	7
Tabel 1.4	Disiplin Kerja pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk .....	8
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	51
Tabel 3.2	Definisi Operasional .....	53
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert.....	55
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Satutus Pekerjaan .....	72
Tabel 4.4	Karakteristik ersponden Berdasarkan Status.....	72
Tabel 4.5	Jawaban 1 .....	73
Tabel 4.6	Jawaban 2 .....	74
Tabel 4.7	Jawaban 3 .....	74
Tabel 4.8	Jawaban 4 .....	75
Tabel 4.9	Jawaban 5 .....	75
Tabel 4.10	Jawaban 6.....	76
Tabel 4.11	Jawaban 7.....	76
Tabel 4.12	Jawaban 8.....	77
Tabel 4.13	Uji Validitas X1 .....	78
Tabel 4.14	Uji Validitas X2 .....	78
Tabel 4.15	Uji Validitas X3 .....	79
Tabel 4.16	Uji Validitas Y .....	79
Tabel 4.17	Uji Reliabilitas X1 .....	80
Tabel 4.18	Uji Reliabilitas X2 .....	80
Tabel 4.19	Uji Reliabilitas X2 .....	81
Tabel 4.20	Uji Reliabilitas Y .....	81
Tabel 4.21	Uji Kolmogrof Smirnof.....	82
Tabel 4.22	Uji Multikolinieritas.....	84
Tabel 4.23	Regresi Linier Berganda .....	86
Tabel 4.24	Uji Parsial.....	87
Tabel 4.25	Uji Simultan .....	89
Tabel 4.26	Koefisien Determinasi.....	90

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
	Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	48
	Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	68
	Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	82
	Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	82
	Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Ditengah persaingan yang cukup ketat diantara pelaku pasar di berbagai Industri maka peran Sumber Daya Manusia dalam hal ini karyawan yang berprestasi sangat diharapkan perannya dalam kemajuan bisnis perusahaan. Prestasi kerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Bagi karyawan, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk naik jabatan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Sebaliknya, tingkat prestasi kerja karyawan yang rendah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk berkembang dan mendapatkan jabatan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi. Karyawan yang tidak dapat menghadapi segala pekerjaan yang diberikan dan tidak punya prestasi kerja dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, sebaliknya, prestasi kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun, tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atas kerjanya atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Suatu perusahaan pada dasarnya adalah bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih, baik yang disebut organisasi ataupun kelompok, tujuannya adalah untuk mencapai suatu tujuan.

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

**Tabel 1.1 Pra Survey  
Prestasi Kerja pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya.	14	16	46,6%	53,3%
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.	12	18	40%	60%
3	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	11	19	36,6%	63,3%
4	Saya akan memberikan banyak kontribusi dalam perusahaan ini	15	15	50%	50%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>		<b>100%</b>	

*Sumber: peneliti 2021*

Di lihat dari tabel 1.1 pernyataan Penilaian kinerja saya mencerminkan kualitas pekerjaan saya, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 53,3% dan yang menjawab setuju sebanyak 46,6%, Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan. Sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 40%. Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 36,6% dan yang tidak setuju 63,3%, Saya akan memberikan banyak kontribusi dalam perusahaan ini. Sebanyak 50% yang tidak Setuju dan yang setuju 50%.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan mewujudkan prestasi kerja karyawan yang baik untuk menghindari loyalitas kerja karyawan sehingga tercapainya tujuan suatu perusahaan tersebut. Loyalitas kerja karyawan yang ideal akan menimbulkan gairah serta semangat untuk berprestasi dan inilah yang diharapkan oleh perusahaan.

Kesetiaan merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya Andini, L. (2020). dalam Saraswati, E. (2020). Gilbert dalam Kusumo, M. P. (2016). menyatakan bahwa kesetiaan adalah saling mengenal antar anggota dalam kelompoknya yang besar, perasaan memiliki yang kuat, memiliki teman yang banyak dalam perusahaan, dan lebih luas lagi diluar perusahaan terdapatnya hubungan pribadi selama mereka menjalani pekerjaan.

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

**Tabel 1.2 Pra Survey  
Kesetian Karyawan pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Adanya sikap Kesetiaan karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan.	13	17	43,3%	56,6%
2	Pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja yang ada diperusahaan.	12	18	40%	60%
3	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun peraturan dalam pelayanan	11	19	36,6%	63,3%
4	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	14	16	46,6%	53,3%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>		<b>100%</b>	

*Sumber: peneliti 2021*

Di lihat dari tabel 1.2 pernyataan Adanya sikap Kesetiaan karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 56,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 43,3%, Pengembangan karir karyawan sesuai dengan masa kerja yang ada diperusahaan. Sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 40%. Saya mematuhi setiap peraturan yang ada dikantor baik peraturan tentang kepegawaian maupun peraturan dalam pelayanan. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 36,6% dan yang tidak setuju 63,3%, Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya. Sebanyak 53,3% yang tidak Setuju dan yang setuju 46,6%.

Secara umum kesetiaan dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau

lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik Gumelar, A. A. (2018).

Siswanto, P. D., Indrasari, O. R., & Anggraini, E. R. (2019). juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Selanjutnya Heryati, A. (2016). menyatakan bahwa timbulnya Kesetiaan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian; (b) Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas; (c) Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan ; serta (d) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Kesetiaan para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya didalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian,

gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi Utomo, B. (2012).

Rendahnya Kesetiaan kerja karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan, seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja Nitisemito, A. S. (2011). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerjayang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada karyawan.

Mulyadi, M. (2018). yang menyatakan bahwa integritas adalah suatu elemen karakter yang mendasari timbulnya pengakuan professional. Kejujuran merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (*benchmark*) bagi anggota dalam menguji semua keputusan yang diambilnya. kejujuran mengharuskan seorang anggota untuk, antara lain, bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi.

Kejujuran adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran Gea, A. A. (2014).

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

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

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	10	20	33,3%	66,6%
2	Tingkat kejujuran saya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.	12	18	40%	60%
3	Kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah	11	19	36,6%	63,3%
4	Ikhlas dan Jujur dalam melaksanakan tugasnya.	13	17	43,3%	56,6%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>		<b>100%</b>	

*Sumber: peneliti 2021*

Di lihat dari tabel 1.3 pernyataan Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 66,6% dan yang menjawab setuju sebanyak 33,3%, Tingkat kejujuran saya dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Sebanyak 60% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 40%. Kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 36,6% dan yang tidak setuju 63,3%, Ikhlas dan Jujur dalam melaksanakan tugasnya. Sebanyak 56,6% yang tidak Setuju dan yang setuju 43,3%.

Integritas berasal dari bahasa latin “*Integer*” yang berarti keseluruhan, lengkap. Integritas yang berarti berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip

moral. Kata integritas juga berasal dari bahasa Inggris yakni integrity, yang berarti menyeluruh, lengkap atau segalanya. Kamus Oxford menghubungkan arti integritas dengan kepribadian seseorang yaitu jujur dan utuh.

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

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

**Tabel 1.4 Pra Survey  
Disiplin Kerja pada PT. Mitra Adi Perkasa Tbk**

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Persentasi	
				Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.	14	16	46,6%	53,3%
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.	11	19	36,6%	63,3%
3	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.	11	19	36,6%	63,3%
4	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.	10	20	33,3%	66,6%
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>		<b>100%</b>	

*Sumber: peneliti 2021*

Di lihat dari tabel 1.4 pernyataan Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja, banyak yang menjawab tidak setuju banyak 53,3% dan yang

menjawab setuju sebanyak 46,6%, Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan. Sebanyak 63,3% yang menjawab tidak setuju dan yang setuju sebanyak 36,6%. Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Yang menjawab pernyataan yang menjawab setuju sebanyak 36,6% dan yang tidak setuju 63,3%, Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya. Sebanyak 66,6% yang tidak Setuju dan yang setuju 33,3%.

Sutrisno, H. E. (2019). “disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan ketaatan dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Lain halnya pendapat dari Pranata, R. R. E. (2019). “disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Selanjutnya disiplin kerja menurut Yusup, Y. (2020). “adalah kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku”.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak Perusahaan untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh

pihak rumah sakit dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kesetiaan, Kejujuran Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Mitra Adi Perkasa Tbk.”**

## **B. Identifikasi Dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kesetiaan karyawan masih tergolong rendah dengan melihat tingkat kehadiran yang rendah.
- b. Terdapat perilaku ketidak jujuran antara karyawan seperti manipulasi absensi.
- c. Masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor.
- d. Karyawan tidak mampu bekerjasama dengan tim sesuai dengan bidang tugas yang telah ditentukan.

### **2. Batasan masalah**

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

### C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kesetiaan secara persial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Adi Perkasa TBK?
2. Apakah Kejujuran secara persial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Adi Perkasa TBK?
3. Apakah Disiplin kerja secara persial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Adi Perkasa TBK?
4. Apakah Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Adi Perkasa TBK?

### D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Di harapkan kesetiaan karyawan dari PT. Mitra Adi Perkasa Tbk. Menimbulkan loyalitas yang tinggi pada perusahaan.
- b. Karyawan diharapkan kejujuran agar menjadi acuan PT. Mitra Adi Perkasa Tbk dalam memilih karyawan yang mau dinaikan jabatannya.
- c. Karyawan Disiplin pasti terhindar dari hukuman dan pengurangan gaji yang di berikan oleh perusahaan
- d. Karyawan yang Prestasi akan cepat mendapatkan kenaikan jabatan dan *reward*.

## **2. Manfaat penelitian**

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

a. Bagi Akademisi

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

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

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

c. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. MITRA ADI PERKASA TBK. untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan atau institusi lain.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ratna Safitri tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Duwa Atmimuda Kudus.

1. Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu Loyalitas (X1), dan Integritas (X2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu Kesetiaan (X1), Kejujuran (X2) dan Disiplin kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja karyawan (Y).
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 38 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 91 Karyawan.
3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu bertempat di PT. Duwa Atmimuda Kudus. penelitian ini dilakukan di PT. MITRA ADI PERKASA TBK.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Prestasi kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi kerja**

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Nasution, R. D. A. (2014). juga menyatakan bahwa prestasi adalah suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai *work performance*.

Menurut Mangkunegara, A. A. P. (2016). prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu Sutrisno, H. E. (2019).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibuan, S. M. (2018). Menurut Rivai, V. (2015), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari beberapa pengertian-prestasi kerja di atas pada hakikatnya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dari kinerja Subekti, E. S. (2018).

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lain seperti seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, Subekti, E. S. (2018).

Penilaian prestasi dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode, cara yang akan dipilih tergantung kepada penggunaannya. Jika hasilnya akan digunakan untuk keperluan seleksi, promosi, pelatihan dan

pengembangan berdasarkan hasil prestasi (*merit rating*), maka metode yang cocok untuk digunakan adalah metode rating scale, sedangkan untuk membantu karyawan berkembang digunakan *metode collaborative*.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Byar dan Rue dalam Sutrisno, H. E. (2019). mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

#### 1) Faktor Individu

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

#### 2) Faktor lingkungan

- a) Kondisi fisik
- b) Peralatan
- c) Waktu
- d) Material
- e) Pendidikan
- f) Supervisi
- g) Desain Organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

Sedangkan Mangkunegara, A. A. P. (2016). mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

**c. Indikator-indikator Prestasi Kerja**

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution, R. D. A. (2014). menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1) Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

2) Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

3) Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

4) Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

5) Kerjasama

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

**d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Adapun tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja Mangkunegara, A. A. P. (2016). adalah sebagai berikut :

1) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan Departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2) Penyesuaian kompensasi.

Penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan.

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

5) Perencanaan dan pengembangan karir.

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

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing departemen personalia*.

7) Ketidak-akuratan informasional

Suatu prestasi kerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dalam sistem manajemen personal.

8) Kesalahan rancangan pekerjaan.

Prestasi kerja yang buruk merupakan suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru.

9) Kesempatan kerja yang sama.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa adanya perbedaan.

10) Tantangan-tantangan eksternal.

Terkadang penilaian prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia dapat menawarkan bantuan.

#### 11) Umpan balik pada SDM.

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

### **e. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja**

Dalam menilai kinerja seorang karyawan, hendaknya berorientasi pada objektivitas jika tidak maka hasil dari penilaian bias saja menimbulkan masalah dalam perusahaan. Untuk mengatasinya maka dibutuhkan metode yang efektif dan efisien. Berikut ini adalah metode penilaian yang dikemukakan Rivai, V. (2015):

#### 1) Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa lalu.

Melalui metode ini manajer menilai dengan menggunakan data masa lalu untuk menentukan seberapa besar produktifitas seorang karyawan. Teknik-teknik penilaian ini terdiri dari :

##### a) *Rating scale* (skala penilaian).

Tenik ini adalah teknik yang paling sederhana dan mudah dimana atasan langsung memberikan penilaian kepada karyawan dengan menggunakan skala yang biasanya berupa angka atau huruf.

b) *Checklist.*

Metode ini dilakukan oleh atasan langsung, yang bertujuan untuk mengurangi beban penilai karena tinggal memilih kalimat pernyataan yang menggambarkan karakteristik dan prestasi kerja karyawan. Pembobotan dilakukan pada item agar hasil penilaian dapat dikuantifikasikan.

c) Metode peristiwa kritis.

Merupakan metode penilaian yang mendasarkan pada catatan-catatan penilai mengenai perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk sekalipun dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerjanya.

d) Metode peninjauan lapangan.

Metode ini dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara langsung.

e) Tes dan observasi.

Pada metode ini karyawan akan diberikan pertanyaan tertulis untuk mengukur seberapa kemampuan dan pengetahuannya.

f) Metode evaluasi kelompok.

Terdiri dari tiga metode. Pertama, metode ranking, yaitu penilaian dilakukan dengan membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya untuk menentukan siapa yang paling baik kinerjanya. Kedua Grading atau *forced distribution*. Pada metode ini, penilaian dilakukan dengan memisahkan karyawan ke dalam klasifikasi yang berbeda,

dimana setiap klasifikasinya memiliki proporsi tertentu. Ketiga, *Point allocation method*, dimana penilai diberikan sejumlah nilai total untuk dialokasikan diantara para karyawan dalam kelompok.

2) Penilaian prestasi kerja berorientasi pada masa depan.

Metode penilaian prestasi kerja berorientasi masa depan memusatkan prestasi pada masa yang akan datang melalui penilaian potensi karyawan dan penetapan sasaran kerja yang sesuai dengan jabatan karyawan. Metode ini terdiri dari :

a) Penilaian diri.

Teknik evaluasi ini berguna untuk melanjutkan pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri juga cenderung dilaksanakan.

b) Penilaian psikologis.

Dalam metode ini biasanya perusahaan bekerja sama dengan psikolog. Pendekatan emosional biasanya paling banyak digunakan.

c) Teknik pusat penilaian.

Metode ini dilakukan jika perusahaan memiliki tim penilai khusus untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di masa depan. Penilaian ini bisa meliputi wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi kelompok simulasi, dan sebagainya untuk mengevaluasi potensi karyawan diwaktu yang akan datang.

d) Pendekatan *management by objective*.

Bahwa setiap karyawan dan penyelia secara bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut, penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula. Menurut Rivai, V. (2015). manajemen berdasarkan *Management By Objective* (MBO) adalah suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja diwaktu yang akan datang. Metode ini lebih mengacu pada pendekatan hasil.

Menurut Rivai, V. (2015). ada 3 (tiga) pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja, antara lain :

a) Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

b) Sistem Peringkat (*ranking system*)

Sistem peringkat membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-nya menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya

c) Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

## 2. Kesetiaan

### a. Pengertian Kesetiaan

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik Rasimin, M. H. (2018). Siswanto, B. (2019). juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Menurut Suharnomo, S. (2017). berpendapat bahwa : Loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya.

Hasibuan, S. M. (2018). mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Perkasa, B. P. P. (2019). menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam

bekerja. Perkasa, B. P. P. (2019). juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah : bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut Utomo, S. (2019).

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi Utomo, S. (2019).

#### **b. Aspek-aspek Kesetiaan**

Bekerja merupakan salah satu jalan seseorang meraih aktualisasi diri serta memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam hal bekerja, salah satu aspek penting yang diperlukan oleh karyawan adalah loyalitas kerja. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto, B. (2019). yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

##### 1) Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

## 2) Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setian resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja. Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

## 3) Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi:

- a) Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
- b) Rasa memiliki. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga

pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

- c) Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas karyawan tinggi mereka akan mempunyai sikap *fleksibel kearah tete* hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan social diantara karyawan. Hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman sekerja
- d) Suka terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untu bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: kesanggupan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak kpernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). menitik beratkan aspek loyalitas perusahaan, antara lain:

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan,
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan, dan
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan.

Aspek-aspek loyalitas diatas, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam pekerja tersebut diatas akan sering

mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai perusahaan perusahaan, taat pada peraturan yang berlaku rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif. Apa bila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan**

Pambudi juga menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen Utomo, S. (2019). yaitu:

- 1) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu;
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
- 3) Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Anoraga, P. (2012). yang dikutip oleh Nisaa, K., & Syarifuddin, S. (2019). mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- 1) Hubungan yang erat antarkaryawan,
- 2) Saling keterbukaan dalam hubungan kerja,
- 3) Saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan,

- 4) Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja,
- 5) Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan,
- 6) Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

#### **d. Indikator Kesetiaan**

Suharnomo, S. (2017). juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- 1) Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu;
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
- 5) Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

### **3. Kejujuran**

#### **a. Pengertian Kejujuran**

Jujur sebagai sebuah nilai merupakan keputusan seseorang untuk mengungkapkan (bentuk perasaan, kata-kata dan/atau perbuatan) bahwa

realitas yang ada tidak dimanipulasi dengan cara berbohong atau menipu orang lain untuk keuntungan dirinya. Makna jujur lebih jauh dikolerasikan dengan kebaikan (kemaslahatan). Kemaslahatan memiliki makna kepentingan banyak, bukan kepentingan diri sendiri atau kelompoknya, tetapi semua orang yang terlibat.

Kejujuran sendiri harus diterapkan pada diri seseorang sejak usia dini karena jujur berarti berbicara yang sebenar-benarnya, tidak memanipulasi informasi dan tidak menutupi dengan sebuah kebohongan Suci, I. (2018). Orang yang jujur akan senantiasa menepati janjinya. Kejujuran ini akan bersifat adil melaksanakan sifat jujur dan bersikap sewajarnya.

Sedangkan menurut pendapat Zahra (2011 ; 123) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk keluar dari prinsip.

Dalam konteks pembangunan karakter disekolah, kejujuran menjadi amat penting untuk menjadi karakter anak-anak Indonesia saat ini. Karakter ini dapat dilihat secara langsung dalam kehidupan di kelas, semisal ketika anak melaksanakan ujian. Kesuma, D. (2011). Menurut Wati, Z. F. (2019), kejujuran adalah mengakui, berkata atau memberikan sebuah informasi yang sesuai dengan kenyataan dan kebenaran. Dengan fenomena atau realitas seseorang akan memperoleh gambaran yang jelas. Kejujuran menurut *The Six Pillars Of Character* Eliawati, A. D. (2020). adalah bentuk

karakter yang membuat seseorang menjadi berintegritas, jujur dan loyal. Adapun Teori pendidikan kejujuran menurut pendapat Eliawati, A. D. (2020). ada lima bentuk yaitu : (a) jujur dalam ucapan/lisan; (b) jujur dalam kemauan/niat atau kehendak; (c) jujur dalam bercita-cita (obsesi); (d) jujur dalam menepati janji atau citacita; (e) jujur dalam perbuatan, beramal, dan bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka kejujuran adalah perilaku yang didasari atas upaya menjadikan pribadi sebagai orang yang selalu dapat dipercaya, baik perkataan, tindakan, maupun pekerjaan didasari tulus dan ikhlas.

#### **b. Ciri-Ciri Kejujuran**

Orang yang memiliki karakter jujur dicirikan oleh perilaku berikut:

- 1) jika bertekad (inisiasi keputusan) untuk melakukan sesuatu, tekadnya adalah kebenaran dan kemaslahatan
- 2) jika berkata tidak berbohong (benar apa adanya)
- 3) jika adanya kesamaan antara yang dikatakan hatinya dengan apa yang dilakukannya.

Seseorang yang memiliki karakter jujur akan diminati orang lain, baik dalam konteks persahabatan, bisnis, rekan/mitra kerja, dan sebagainya. Karakter ini merupakan salah satu karakter pokok untuk menjadikan seseorang cinta kebenaran, apapun resiko yang akan diterima dirinya dengan kebenaran yang ia lakukan. Kesuma, D. (2011).

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejujuran**

Menurut Purwandari, D. (2019). ada enam faktor yang mempengaruhi sikap jujur yaitu:

- 1) Faktor pribadi
- 2) Faktor pengaruh orang lain yang dianggap lebih modern
- 3) Faktor kebudayaan
- 4) Faktor media masa
- 5) Faktor pendidikan dan agama
- 6) Faktor emosional

### **d. Indikator Kejujur**

Menurut Suci, I. (2018). indikator jujur antara lain:

- 1) Menyampaikan sesuatu sesuai dengan keadaan sebenarnya
- 2) Tidak berbohong
- 3) Tidak memanipulasi informasi
- 4) Berani mengakui kesalahan

Berdasarkan indikator diatas, maka selanjutnya dibuat instrumen sebagai wawancara dalam penelitian.

## **4. Kedisiplinan**

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

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat

pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Menurut Nitisemito, A. (2014), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Hasibuan, S. M. (2018).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ramadhani, S. (2013). Sedangkan menurut Rivai, V. (2015), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Rivai, V. (2015).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Sutrisno, H. E. (2019). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai, V. (2016). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur. Simamora, M. J. (2018).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Pembagian disiplin ada 2 jenis Sasmita, J. (2012). yaitu:

1) *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin ini yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim

“*command discipline*” memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

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

##### 1) Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

##### 2) Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat

##### 3) Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.

##### 4) Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

5) Sering konflik antar karyawan.

Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

### c. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni, Terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu: Rivai, V. (2015).

- 1) Disiplin Retributif (*Retributuf Disciline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perpektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi- konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

#### **d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Hasibuan, S. M. (2018). faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan kemampuan.

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

2) Kepemimpinan

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

3) Kompensasi.

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

4) Sanksi hukum.

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

5) Pengawasan.

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

**e. Aspek-aspek Disiplin Kerja**

Ukuran disiplin kerja bagi karyawan menurut Rivai, V. (2015). memiliki beberapa aspek yaitu:

- 1) Kehadiran, hal ini mencakup kedatangan karyawan untuk bekerja, ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja setiap harinya, dan durasi kerja penuh sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini mengenai pemahaman karyawan terhadap peraturan kerja serta mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang diamanahkan kepadanya, dan karyawan yang bekerja sesuai dengan fungsi serta tugasnya.

- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis, yaitu menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja, kesopanan dan kejujuran karyawan serta saling menghargai antar sesama karyawan.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Laia Yatima (2018)	Pengaruh Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt Generasi Berkat Sejahtera Cabang Medan	Loyalitas Kerja	Prestasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Setyadi (2018)	Pengaruh Kejujuran Kerja Dan Pengawasan Output Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Laz Dpu Kaltim Cabang Samarinda)	Kejujuran dan Pengawasan	Prestasi Kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kejujuran Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Laz Dpu Cabang Kaltim Samarinda; Variabel Pengawasan Output ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Laz Dpu Cabang Kaltim Samarinda
2	Hendra Wijayanto, Suhendar	Pengaruh Kemampuan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerjapegawai Di Kantor Kelurahan Kebon Bawang Di Jakarta Utara	Kemampuan, Loyalitas Kerja	Prestasi Kerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Hasil uji t secara parsial variabelKemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, begitu pula Loyalitas Kerja berpengaruh

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
3	Muhamma d Sakban	Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kcp Padang Bulan Medan	Loyalitas Karyawan	Prestasi Kerja	Regresi Linear Sederhana	Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin baik dan positifnya loyalitas karyawan maka semakin baik prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari nilai $f$ hitung pada variabel loyalitas karyawan (X) sebesar 25,840 dengan tingkat signifikan kurang dari 5% yaitu 4,41 yang berarti loyalitas karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). loyalitas karyaawa berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karena faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu loyalitas karyawan.
4	Carnila M.D. ParhusipM ochammad Al. Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjon o	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja(Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang)	Disiplin, Sikap, Perilaku.	Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Sikap dan variabel Perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ( $21,670 > 3,20$ ) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha$ sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai signifikansi tersebut dibawah 5% sehingga menghasilkan

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						keputusan H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil uji parsial untuk Sikap diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha$ sebesar 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dan hitung Sikap lebih besar daripada tabel Sikap ( $3,418 > 2,012$ ). Hasil uji parsial variabel Perilaku mempunyai signifikansi sebesar 0,002 dan hitung Perilaku lebih besar daripada tabel Perilaku ( $3,230 > 2,012$ ).
5	Dwi Irawati & Noor Mustakim	Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang	Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,	Prestasi Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang.
6	Adhytia G. Tua Bernhard Tewel & Merlyn Karuntu	Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara	Konsep Diri, Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja,	Prestasi Kerja.	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan konsep diri, pendidikan dan pelatihan (diklat), disiplin kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulut. Pimpinan di Kejaksaan Tinggi Sulut sebaiknya memperhatikan aspek mengenai konsep

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabe Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						diridan disiplin kerja, terutama untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sumber: peneliti 2020

## C. Kerangka Konseptual

### 1. Pengaruh Kesetiaan Terhadap Prestasi Kerja

Sebagai salah satu alat pengembangan sumber daya manusia penilaian prestasi kerja diharapkan dapat meningkatkan dan memelihara loyalitas kerja karyawan, Sanusi Hamid, S. E. (2014). Mengungkapkan bahwa: "Penilaian Prestasi Kerja adalah kunci utama (*key factor*) untuk memelihara loyalitas karyawan, dimana penilaian prestasi kerja merupakan suatu aktifitas perusahaan yang memberikan perhatian, pengakuan dan penghargaan yang merupakan kepuasan non materil bagi si karyawan"

Menurut Siagian, S. P. 2014, dalam bukunya Manajemen sumber daya manusia, mengatakan bahwa: "para atasan langsung menilai prestasi kerja para bawahanya, dengan demikian objektifitas yang didambakan setiap karyawan dapat terwujud yang pada giliranya diharapkan mendorong tumbunya loyalitas yang semakin besar di kalangan para karyawan kepada organisasi"

Hasibuan, S. M. (2018). menerangkan bahwa: "kesetiaan (loyalitas) dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, di dalam maupu di luar pekerjaan, beliau mengkatagorikan kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatan dan perusahaan sebagai unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi"

## **2. Pengaruh Kejujuran Terhadap Prestasi Kerja.**

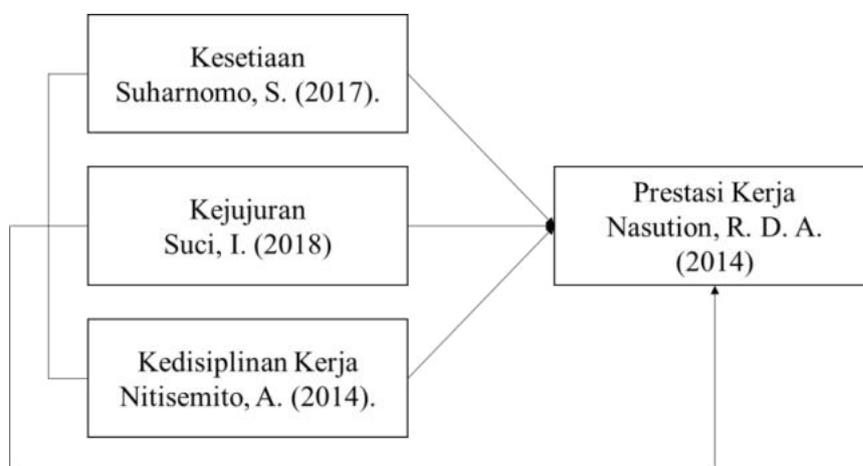
Sikap kejujuran diartikan sebagai cara seseorang Karyawan dalam mengungkapkan perasaannya melalui ucapan maupun tindakannya secara spontan yang sesuai dengan fakta yang ada, sehingga ucapan dan tindakannya selalu ada kesamaan. Sikap kejujuran merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang kemampuan Karyawan terutama dalam Pekerjaannya. Adanya sikap kejujuran yang tinggi dalam meningkatkan prestasi Kerja yang optimal. Berbeda halnya jika sikap kejujuran tidak diterapkan oleh Karyawan dalam Bekerja, maka akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Adapun sikap kejujuran dalam bekerja diantaranya yaitu tidak mencuri dan sebagainya, bersedia mengakui kesalahan, kekurangan ataupun keterbatasan dirinya dan sebagainya. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikatakan bahwa jika seseorang mempunyai sikap kejujuran yang tinggi dalam bekerja, maka akan mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja.**

Disiplin berkaitan erat dengan prestasi kerja. Disiplin dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang dikatakan oleh Masirete, I. M. (2020), “ Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Nzobonaliba, B. (2019). menegaskan bahwa pelaksanaan disiplin mendorong para karyawan

untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan serta berperilaku baik dan aman di tempat kerja.

Penerapan disiplin dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif yang padamasia mendatang akan menguntungkan dirinya dan perusahaan. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan karier ataupun prestasi kerja. Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikannya dengan baik dan tepat waktu.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber: Penulis (2020)*

#### **D. Hipotesis**

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

H1: Kesetiaan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. MITRA ADI PERKASA TBK.

H2: Kejujuran Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja PT. MITRA ADI PERKASA TBK.

H3: Kedisiplinan Secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja PT. MITRA ADI PERKASA TBK.

H4: Kesetiaan, Kejujuran dan Kedisiplinan Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja PT. MITRA ADI PERKASA TBK.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dengan data kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). menjelaskan bahwa 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. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

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

##### **2. Waktu penelitian**

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

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

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

sumber: peneliti 2021

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

### 1. Populasi

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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Adi Perkasa Tbk yang berjumlah 36 orang karyawan yang berposisi sebagai staf dan tidak menduduki posisi manajerial. Sehingga anggota populasi yang ada sebanyak 36 Karyawan.

### 2. Sampel

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

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

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

## **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

### **1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel Kesetiaan (X1), variabel Kejujuran (X2), dan Variabel Kedisiplinan (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

### **2. Definisi Operasional**

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

**Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kesetiaan (X1)	Kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Suharnomo, S. (2017).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu</li> <li>2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis</li> <li>3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan</li> <li>4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud</li> <li>5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya</li> </ol> Suharnomo, S. (2017).	Likert
Kejujuran (X2)	Kejujuran sendiri harus diterapkan pada diri seseorang sejak usia dini karena jujur berarti berbicara yang sebenar-benarnya, tidak memanipulasi informasi dan tidak menutupi dengan sebuah kebohongan Suci, I. (2018).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyampaikan sesuatu sesuai dengan keadaan sebenarnya</li> <li>2. Tidak berbohong</li> <li>3. Tidak memanipulasi informasi</li> <li>4. Berani mengakui kesalahan</li> </ol> Suci, I. (2018).	Likert
Disiplin kerja (X3)	disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.  Nitisemito, A. (2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Turunnya produktivitas kerja</li> <li>2. Tingkat absensi yang tinggi</li> <li>3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan</li> <li>4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi</li> </ol> Nitisemito, A. (2014)	Likert
Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Nasution, R. D. A. (2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Disiplin kerja</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kerjasama</li> </ol> Nasution, R. D. A. (2014)	Likert

*Sumber: peneliti 2021*

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

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). menjelaskan bahwa terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas

pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Menurut Sugiyono, P. (2015). angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. 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 benar.

## **F. Pengukuran Variabel**

Manullang dan Pakpahan (2015:90) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). juga menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang oleh *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradiasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala *Likert* mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju,

netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala *Likert* dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis.

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 setiap pertanyaan yang diukur dengan angka

**Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

## 1. Uji Kualitas Data

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

### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa

yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat.

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). juga menjelaskan bahwa untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Dimana jika  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , 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.

#### **b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

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

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

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). menjelaskan bahwa untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir

berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket, maka realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,6, sedangkan Sujarweni (2016:239) menyebutkan bahwa realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). menjelaskan uji asumsi klasik regresi linear berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Model regresi dikatakan baik jika data yang di analisis 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). Pengujian yang diperlukan meliputi:

### a. Uji Normalitas

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). menjelaskan bahwa 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 an uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Menurut Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

### 1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan di tengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

### 2) 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, M., & Pakpahan, M. (2014). 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.

### 3) Uji *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: Manullang dan Pakpahan (2015).

- 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 Multikolinearitas**

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas 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 multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). menjelaskan bahwa uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang dihasilkan dengan aturan sebagai berikut: Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014).

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

Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan nilai *tolerance value* dengan aturan sebagai berikut: Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014).

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

### c. Uji Heterokedastistas

Rusiadi, S. N., & Rahmat, H. (2013). 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.

Rusiadi, S. N., & Rahmat, H. (2013). juga menerangkan bahwa 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. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

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. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: Sujarweni, V. W. (2016).

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 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 cara memprediksi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser adalah sebagai berikut:

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

### 3. 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. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Prestasi Kerja Karyawan (Dependent Variabel)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$\beta_3$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Kesetiaan (*Independent Variabel*)

X2 = Kejujuran (*Independent Variabel*)

X3 = Kedisiplinan (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

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

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

#### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

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

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

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

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

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

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

$R^2$  = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = jumlah sampel

$K$  = jumlah variabel bebas

#### **b. Uji t**

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

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

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

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

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

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

## 5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menurut Rusiadi, S. N., & Rahmat, H. (2013). yang digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel bebas tersebut makin mendekati hubungan dengan variabel terikatnya atau dapat juga dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan.

- a. Tingkat kepercayaan 95%
- b. *Level of Test* (Kesalahan yang dapat ditoleransi yaitu: 5% (0.05))

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Sejarah Umum Mitra Adiperkasa

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

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

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

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

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

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

## **2. Visi dan Misi PT. Mitra Adiperkasa Tbk**

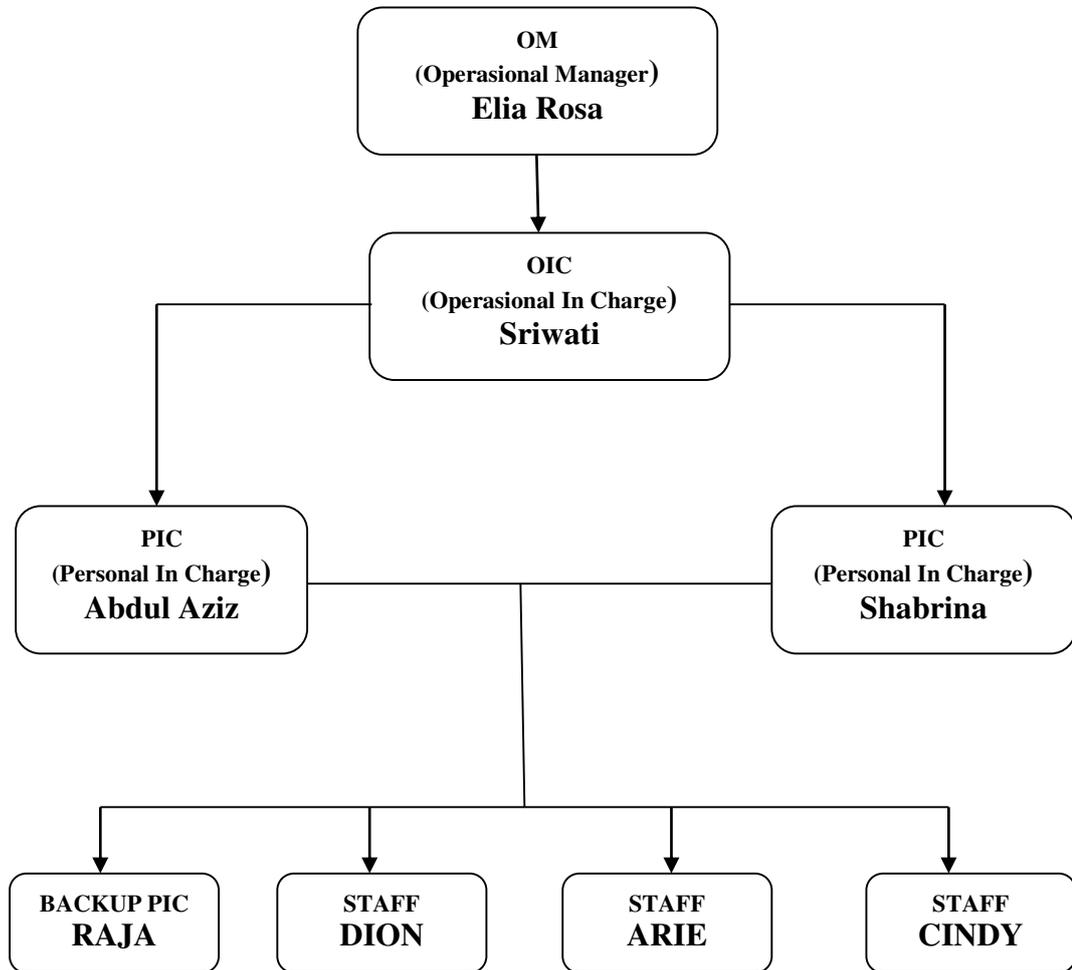
Mitra Adiperkasa memiliki visi untuk menjadi peritel *omni-channel* terkemuka di Indonesia.

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

## **3. Struktur Organisasi Skechers Sun Plaza Medan**

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

**STRUKTUR ORGANISASI**  
**SKECHERS SUN PLAZA MEDAN**



**Gambar 3.1 Struktur Organisasi Skechers Sun Plaza Medan**

#### ***4. Job Description***

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

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

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

g. Backup PIC

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

h. Sales staff (Bagian Penjualan)

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

## 5. Deskripsi Karakteristik Responden

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

### a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.

**Tabel 4.1**

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

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

### b. Karakteristik Usia Responden.

**Tabel 4.2**

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

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

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.

**Tabel 4.3**

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

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

d. Karakteristik Status Responden.

**Tabel 4.4**

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

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

## 6. Deskripsi Variabel Penelitian

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

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

Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

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

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

**Tabel 4.5 Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan permintaan atasan.**

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

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

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

**Tabel 4.7 Pernyataan : Saya memiliki pengetahuan yang luas atas ruang lingkup bisnis perusahaan**

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

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

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

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

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

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

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

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

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

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

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (16,66%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja saya”.

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

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

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

## 7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

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

*Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$  yang disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Uji Validitas ( $X_1$ ) Kesetiaan**  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item
X1.1	34.7500	28.877	.478	.775
X1.2	34.1176	32.464	.442	.778
X1.3	34.1765	30.745	.478	.773
X1.4	34.2500	29.951	.487	.772
X1.5	33.9265	31.233	.547	.767
X1.6	34.4706	28.760	.562	.762
X1.7	34.2647	32.795	.384	.783
X1.8	34.2059	29.688	.514	.768
X1.9	34.5735	31.950	.407	.781
X1.10	34.8529	32.724	.364	.786

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Kesetiaan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.14 Uji Validitas ( $X_2$ ) Kejujuran**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	23.8529	16.814	.534	.850
X2.2	23.5441	14.998	.738	.826
X2.3	23.5441	17.058	.489	.854
X2.4	23.5000	17.209	.496	.854
X2.5	23.5000	15.060	.743	.825
X2.6	23.5882	16.574	.493	.855
X2.7	23.6324	15.997	.598	.843
X2.8	23.5294	14.880	.737	.825

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.14, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Kejujuran dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.15 Uji Validitas (X<sub>3</sub>) Disiplin Kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	23.7206	19.637	.515	.852
X3.2	23.9118	19.813	.649	.833
X3.3	23.8382	20.436	.573	.841
X3.4	23.7353	19.959	.549	.845
X3.5	24.0588	20.355	.687	.830
X3.6	24.0588	20.414	.678	.831
X3.7	24.0588	20.355	.687	.830
X3.8	23.8824	20.523	.535	.846

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.15, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.16 Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.6765	9.953	.569	.788
Y2	16.3676	9.102	.708	.757
Y3	16.5000	10.463	.501	.802
Y4	16.4853	9.836	.462	.816
Y5	16.5441	10.013	.558	.791
Y6	16.3971	9.258	.695	.760
Y7	24.0588	20.355	.687	.830
Y8	24.0588	20.414	.678	.831
Y9	24.0588	20.355	.687	.830
Y10	23.8824	20.523	.535	.846

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.16, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

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

**Tabel 4.17**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Kesetiaan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,814	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,814 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Kesetiaan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.18**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Kejujuran**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,812 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kejujuran adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.19**  
**Uji Reliabilitas ( $X_3$ ) Disiplin Kerja**

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

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

**Tabel 4.20**  
**Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,853	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,853 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

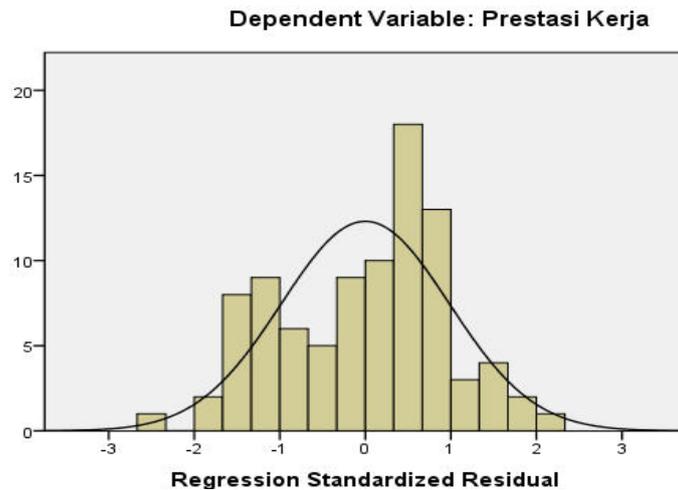
## 8. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas data

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

### 1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika garis membentuk lonceng dan ditengah.

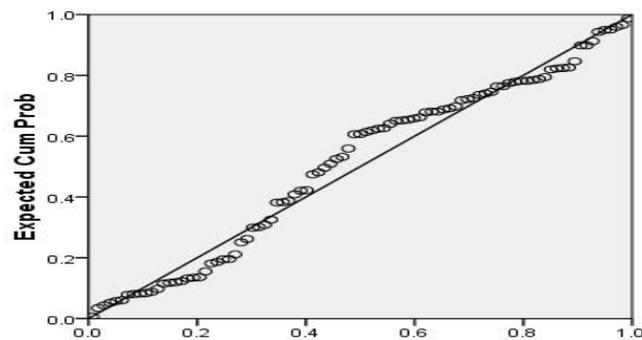


**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

### 2) Uji Pplot



**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

### 3) Uji Kolmogorof Simornof

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

**Tabel 4.21 Tabel Kolmogorof Simornoff**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53584162
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.077
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikasi Asymp Sig sebesar 0,115 maka dapat

disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya. Berdasarkan pada tabel di atas maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai *asympt.sig* di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.22**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1(Constant)	-1.322	0.191		
Kesetiaan	1.901	0.062	0.404	2.477
Kejujuran	7.450	0.000	0.389	2.574
Disiplin Kerja	2.845	0.006	0.574	1.741

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

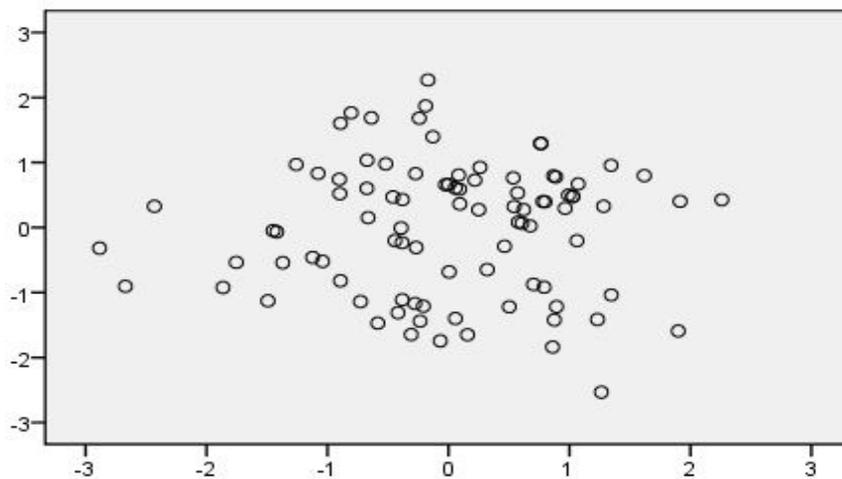
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kesetiaan  $2,477 < 10$  , Kejujuran  $2,574 < 10$ , dan Disiplin Kerja  $1,741 < 10$  serta

nilai *Tolerance* Kesetiaan  $0,404 > 0,10$ , Kejujuran  $0,389 > 0,10$ , dan Disiplin Kerja  $0,574 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

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

## 9. Regresi Linier Berganda

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

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

**Tabel 4.23**  
**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
(Constant)	-1.755	1.328	
Kesetiaan	0.096	0.051	0.159
Kejujuran	0.517	0.069	0.636
Disiplin Kerja	0.145	0.051	0.200

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

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

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar -1,755.
- Jika terjadi peningkatan Kesetiaan sebesar 1 (satu) satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan naik sebesar 0,096 atau 9,6%.
- Jika terjadi peningkatan Kejujurani sebesar 1 (satu) satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,517 atau 51,7%.
- Jika terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan menurun sebesar 0,145 atau 14,5%

## 10. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

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

**Tabel 4.24**  
**Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.755	1.328		-1.322	0.191
Kesetiaan	0.096	0.051	0.159	1.901	0.002
Kejujuran	0.517	0.069	0.636	7.450	0.000
Disiplin Kerja	0.145	0.051	0.200	2.845	0.006

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa:

#### 1) Pengaruh Kesetiaan Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 1,901 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,062, sehingga  $t_{hitung} 1,901 > t_{tabel} 1,688$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini ( $H_1$ ) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesetiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

2) Pengaruh Kejujuran Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 7,450 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 7,450 > t_{tabel} 1,688$  dan signifikan  $0,010 < 0,05$ , maka hipotesis pada penelitian ini ( $H_2$ ) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

$t_{hitung}$  sebesar 2,845 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,006, sehingga  $t_{hitung} 2,845 > t_{tabel} 1,688$  dan signifikan  $0,006 < 0,05$ , maka hipotesis pada penelitian ini ( $H_3$ ) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

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

**Tabel 4.25**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	744.221	3	248.074	96.283	.000 <sup>a</sup>
Residual	164.897	64	2.577		
Total	909.118	67			

a. Predictors: (Constant), Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0*

Berdasarkan tabel 4.25 di dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 96,283 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,89 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H3) adalah diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui keratan hubungan antara variabel independen (independensi dan komitmen organisasi) dengan variabel dependen (kinerja). Apabila nilai  $R^2$  yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya apabila  $R^2$  yang semakin mendekati nol maka variabel-variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 sampai dengan.

**Tabel 4.26**  
**Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.905	0.819	0.810	1.605

a. Predictors: (Constant), Nilai Pelanggan, Promosi, Kualitas Pelayanan

b. Dependent Variable: Kepuasan Wisatawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,810 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 81% Prestasi Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya  $100\% - 81\% = 19\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti insentif, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kesetiaan Terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesetiaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,901 dengan sig 0,002. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kesetiaan akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar 0,096 satuan.

Dengan kata lain ketika adanya peningkatan kesetiaan karyawan dalam bentuk karyawan loyal tetap berada di perusahaan, karyawan mengenal ruang

lingkup perusahaan, karyawan turut berperan dalam perusahaan, karyawan memberikan kontribusinya bagi perusahaan akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Laia Yatima (2018) yang menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Hasibuan, S. M. (2018). mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kesetiaan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Mitra Adi Perkasa telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin (a) yaitu kesetiaan karyawan masih tergolong rendah dengan melihat tingkat kehadiran yang rendah telah terjawab. Sebagian besar karyawan merasa setia dan loyal terhadap perusahaan akan tetapi sebagian lainnya tidak loyal terhadap perusahaan sehingga menyebabkan mereka tidak optimal dalam bekerja dan berdampak pada rendahnya prestasi kerja karyawan. Kurangnya kesetiaan karyawan disebabkan oleh tidak adanya bentuk keseriusan dari perusahaan untuk menjamin tingkat kesejahteraan karyawan hingga pada saat keluar dari perusahaan.

## **2. Pengaruh Kejujuran Terhadap Prestasi Kerja di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kejujuran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,450 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kejujuran akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar 0,517 satuan.

Dengan kata lain ketika adanya peningkatan kejujuran karyawan dalam bentuk karyawan yang selalu menyampaikan sesuai sesuai dengan keadaan sebenarnya, tidak ada unsur kebohongan, tidak ada manipulasi informasi dan berani mengakui kesalahan maka akan berdampak pada meningkatnya prestasi kerja karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Setyadi (2018) yang menunjukkan bahwa Kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Seseorang yang memiliki karakter jujur akan diminati orang lain, baik dalam konteks persahabatan, bisnis, rekan/mitra kerja, dan sebagainya. Karakter ini merupakan salah satu karakter pokok untuk menjadikan seseorang cinta kebenaran, apapun resiko yang akan diterima dirinya dengan kebenaran yang ia lakukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kejujuran berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT Mitra Adi Perkasa telah terlaksana dan sekaligus telah

menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu terdapat perilaku ketidak jujuran antara karyawan seperti manipulasi absensi. Beberapa karyawan memiliki karakter jujur dalam bekerja sehingga berdampak pada pencapaian prestasi kerja karyawan akan tetapi sebagian karyawan lain yang tidak jujur cenderung memiliki prestasi kerja yang rendah karena tidak bekerja sesuai aturan dan abai terhadap standard operasional procedural perusahaan.

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,845 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan signifikan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kedisiplinan kerja karyawan akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,4145 satuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Irawati (2011) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan telah terjawab dan sekaligus menjawab permasalahan pada poin (c) yaitu masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor

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

#### **4. Pengaruh Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT Mitra Adi Perkasa Tbk.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 96,283 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini T Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

Bedasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesi 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja secara simultan akan menyebabkan prestasi kerja karyawan secara bersamaan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan telah terjawab dan menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) tanggung jawab di sini memiliki arti bahwa setiap karyawan harus

bertanggung jawab dengan setiap tugasnya di PT Mitra Adi Perkasa Tbk. Sekaligus menjawab permasalahan pada poin (d) yaitu Prestai kerja karyawan rendah disebabkan oleh ketidakmampuan dalam bekerjasama dengan tim sesuai dengan bidang tugas yang telah ditentukan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 1,901 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,062, maka kesetiaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 7,450 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, maka kejujuran berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 2,845 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, maka kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Hasil  $F_{hitung}$  sebesar 10,049 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,89 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,000 maka dapat disimpulkan Kesetiaan, Kejujuran dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

## **B. Saran**

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

1. Berdasarkan pada hasil olah data dan informasi yang diperoleh maka manajemen perusahaan harus fokus meningkatkan kesetiaan karyawan dengan memenuhi dan mencukupi kesejahteraan karyawan dengan menambah insentif dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang setia dan memberikan jenjang karir yang tepat bagi karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil olah data dan informasi yang diperoleh maka manajemen perusahaan harus fokus meningkatkan kejujuran karyawan dengan memberikan kepercayaan dan tetap melakukan pengawasan yang baik dari perusahaan dan perlu adanya dorongan dan komunikasi dari atasan agar pekerjaan bawahan dapat terkontrol dan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan.
3. Agar tingkat prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka manajemen perusahaan perlu menerapkan pendidikan dan pelatihan agar kemampuan dan pengalaman karyawan dapat menciptakan prestasi kerja bagi karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, L. (2020). *Pengaruh Masa Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Anoraga, P. (2012). *Manajemen bisnis: PT Rineka Cipta*.
- Eliawati, A. D. (2020). *Implementasi Budaya Literasi Dalam Pembentukan Karakter Integritas Siswa Di Sma Negeri 02 Batu* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Gea, A. A. (2014). *Integritas Personal dan Kepemimpinan Etis. Humaniora*, 5(2), 950-959.
- Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Pustaka Setia*.
- Gumelar, A. A. (2018). *Efektivitas Kegiatan Gathering Divisi Humas Hijabers Community Bandung Terhadap Loyalitas Membronya* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). *Leadership style: Attitudes and behaviors*.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56-75.
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Irawati, D., & Mustakim, N. (2012). Pengaruh komitmen organisasional, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai balai pelaksana teknis bina marga wilayah magelang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga (JEBA)| Journal of Economics and Business Airlangga*, 22(1).
- Kesuma, D. (2011). *Pendidikan karakter: kajian teori dan praktik di sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.

- Kusumo, M. P. (2016). Pengaruh Faktor Bauran Pemasaran Terhadap Loyalitas Pasien Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 107-111.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis. *Bandung: Citapustaka Media*.
- Masirete, I. M. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso. *Ekomen*, 15(1), 37-46.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2013). *Employee—organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic press.
- Mulyadi, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Lestari. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Nasution, R. D. A. (2014). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Marketing Operation Region I Medan.
- Nisaa, K., & Syarifuddin, S. (2019). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di Pt Nawakara Arta Kencana Bandung. *eProceedings of Management*, 6(1).
- Nitisemito, A. (2014). Sistem Manajemen Kinerja.
- Nitisemito, A. S. (2011). Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)(Kelima).
- Nzobonaliba, B. (2019). *Assessment of the Impact of Employee Turnover on Organization Performance: A Case of the Office of Attorney General* (Doctoral dissertation, Mzumbe University).
- Parhusip, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).
- Perkasa, B. P. P. (2019). Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja

Pada Pt. Bintang Alam Rejeki Site Tanah Merah Di Samarinda.

- Pranata, R. R. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Percetakan Gramedia Cikarang. *JURNAL EKSEKUTIF*, 16(2), 327-354.
- Purwandari, D. (2019). *Pengaruh Kepuasan, Etika Saler, Dan Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Yang Dimoderasi Oleh Variabel Switching Barriers (Studi Pada Nasabah Kresna Life Insurance Malang)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Rahayu, S., Yudi, & Rahayu. (2020). Internal auditors role indicators and their support of good governance. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1751020.
- Ramadhani, S. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Lembah Karet Padang. *Jurnal Manajemen*, 2(02).
- Rasimin, M. H. (2018). *Bimbingan dan Konseling Kelompok*. Jakarta: Aksara.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke 7.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. *International Journal of Management (IJM)*, 10(6).
- Rusiadi, S. N., & Rahmat, H. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Pembangunan*.
- Sakban, M. (2017). *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Padang Bulan Medan* (Doctoral dissertation).\
- Sanusi Hamid, S. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Deepublish.
- Saraswati, E. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada PT Gama Multi Usaha Mandiri Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, STIE YKPN).

- Sasmita, J. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Riau.
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, M. J. (2018). *Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Gereja Jemaat Kristus Indonesia Bandung Raya (Gjki-Br) Terhadap Motivasi Kerja Pelayan Altar* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*, 7(2).
- Siswanto, P. D., Indrasari, O. R., & Anggraini, E. R. (2019). Hubungan Kualitas Pelayanan Laboratorium Dengan Loyalitas Pelanggan Laboratorium Di Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan Kota Kediri. *Klinikal Sains: Jurnal Analisis Kesehatan*, 7(2), 50-59.
- Subekti, E. S. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada SMA Swasta Muhammadiyah 2 Medan.
- Suci, I. (2018). *Implementasi Kantin Kejujuran Dalam Upaya Menanamkan Sikap Jujur Dan Tanggung Jawab Siswa SMK N 1 Salatiga Tahun Ajaran 2017/2018* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Suharnomo, S. (2017). The Influence of Motivation on Employee Job Satisfaction: A Case of A Private Sector in East Lampung, Indonesia. *SMICBES*.
- Suhendar, H. (2016). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kebon Bawang di Jakarta Utara. *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)*, 2(2).
- Sujarweni, V. W. (2016). Kupas tuntas penelitian akuntansi dengan SPSS. Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tua, A. G., Tewal, B., & Karuntu, M. (2014). Konsep diri, Pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kejaksaan tinggi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1).
- Utomo, B. (2012). *Analisis dampak kinerja operasi terhadap loyalitas pelanggan Hartono Elektronik Surabaya* (Doctoral dissertation, Widya Mandala

Catholic University).

- Utomo, S. (2019). Pengaruh Komptensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMA di Kota Bogor. *Jurnal Manajemen Riset Bisnis Indonesia*, 10(6), 10-20.
- Wati, Z. F. (2019). Implikasi Pakta Integritas Partai Politik Terhadap Penyusunan Calon Legislatif Pemilihan Umum 2019 (Studi pada Partai NasDem, Partai Amanat Nasional dan Partai Golongan Karya di Provinsi Lampung).
- Yusup, Y. (2020). Pengaruh Skill, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pks Ptpn V Sei Garo Kabupaten Kampar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang*, 8(1), 10-19.