



**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENILAIAN
PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh:

ANDRE KELVIN SINAGA
NPM: 1515310733

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ANDRE KELVIN SINAGA
NPM : 1515310733
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN
PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN KOTA BINJAI

yg benar

MEDAN, FEBRUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

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



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

PEMBIMBING I

(Nashrudin Setiawan, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(Roro Rian Agustin., S.Sos., M.S.P)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ANDRE KELVIN SINAGA
NPM : 1515310733
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN
PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS
PENDIDIKAN KOTA BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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

Medan, Februari 2021



(ANDRE KELVIN SINAGA)

ACC judul lux.

MB
NB

15/3/2021.

ACC judul lux

PRA 22/3-2021

Rianghet



**PENGARUH SEMANGAT KERJA DAN PENILAIAN
PRESTASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KOTA BINJAI**

SKRIPSI

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

Oleh:

ANDRE KELVIN SINAGA
NPM: 1515310733

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andre Kelvin Sinaga

NPM : 1515310733

Fakultas / Program Studi : Sosial Sains / Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan
Kota Binjai

Dengan menyatakan bahwa :

Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya dan bukan merupakan hasil karya orang lain.

Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih media / formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi 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, November 2020



(Andre Kelvin Sinaga)

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : ANDRE KELVIN SINAGA
M : 1515310733
Tempat/Tgl. : BINJAI / 19 Juli 1997
Alamat : JL.T.A.HAMZAH GG.ABADI NO.14 LK.V BINJAI UTARA
No. HP : 085262213515
Orang Tua : MARIHOT SINAGA/ERISTA SILALAH
Bidang : SOSIAL SAINS
Mata Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai

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

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

Medan, 19 Desember 2020
Yang Membuat Pernyataan



ANDRE KELVIN SINAGA
1515310733

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan,

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



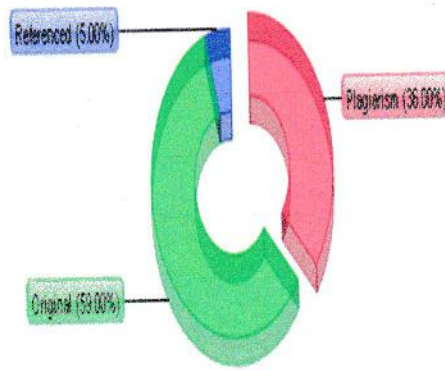
No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 01-Oct-20 08:29:15

Analyzed document: ANDRE KELVIN SINAGA_1515310733_MANAJEMEN.doc Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart



Distribution graph



Top sources of plagiarism:

- wrds:** http://repositori.uin-alaudinn.ac.id/5633/1/SAHID%20SYAPUTRA_opt.pdf
0773
 - wrds:** https://repositori.uin-alaudinn.ac.id/5633/1/SAHID%20SYAPUTRA_opt.pdf
0773
 - wrds:** <https://jijoh.banjarkota.go.id/files/2316/%2027%20THIV%202016.pdf>
4225
- [Show other Sources]

Processed resources details:

204 - Ok / 38 - Failed

[Show other Sources]



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 : ANDRE KELVIN SINAGA
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 19 Juli 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310733
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 138 SKS, IPK 2.94
 Nomor Hp : 085262213515
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Semangat Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Binjai

Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu



Rektor I,

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

Medan, 23 September 2019

Pemohon,


 (Andre Kelvin Sinaga)


Tanggal :

Disahkan oleh :
 Dekan


 (Dr. Surya Nita, S.P., M.Hum.)

Tanggal : 22/01/20

Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen


 (Nurafrida Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 14 Januari 2020

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :


 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal : 21-Jan-2020

Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :


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

No. Dokumen: FM-UPBM 18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 23 September 2019 15:13:44

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

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

Nama Mahasiswa : ANDRE KELVIN SINAGA
 NPM : 1515310733
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang : Strata Satu
 Pendidikan :
 Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
22 Juli 2020	bimbingan skripsi bab 1-5	Revisi	
28 Juli 2020	acc sidang	Disetujui	

Medan, 29 September 2020
Dosen Pembimbing,

Nashrudin Setiawan, SE., MM

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDRE KELVIN SINAGA
NPM : 1515310733
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 September 2020	ACC sidang	Disetujui	

Medan, 29 September 2020
Dosen Pembimbing,



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



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3406/PERP/BP/2020

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

: ANDRE KELVIN SINAGA

: 1515310733

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 16 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku dan tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 16 Desember 2020

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


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

Permohonan Meja Hijau

Medan, 29 Maret 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANDRE KELVIN SINAGA
Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 19 Juli 1997
Nama Orang Tua : MARIHOT SINAGA
N.P.M : 1515310733
Majalah : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085262213515
Alamat : JL.T.A.HAMZAH GG.ABADI NO.14 LK.V BINJAI UTARA

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Andang Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

ANDRE KELVIN SINAGA
1515310733

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.



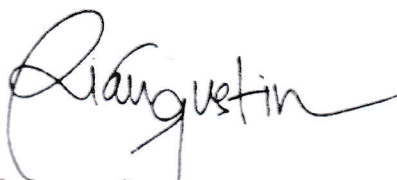
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

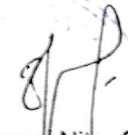
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email unpad@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : SOSIAL SAINS
Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, MM
Dosen Pembimbing II : Roro Rian Agustini, S.Sos, M.SP
Nama Mahasiswa : ANDRE KELVIN SINAGA
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310733
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan penilaian prestasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Universitas Pendidikan Kota Bengkulu

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
24/1-20	Perbaiki sistematika Penulisan	Y	
27/1-20	Perbaiki sistematika Penulisan	Y	
31/1-20	ACC Lempro	Y	

Medan, 21 Januari 2020
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan


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


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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDRE KELVIN SINAGA
 NPM : 1515310733
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP
 Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 September 2020	ACC sidang	Disetujui	
22 Maret 2021	ACC jilid luc	Disetujui	

Medan, 05 November 2021
Dosen Pembimbing,



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



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ANDRE KELVIN SINAGA
NPM : 1515310733
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
23 Juli 2020	bimbingan skripsi bab 1-5	Revisi	
24 Juli 2020	acc sidang	Revisi	
19 Maret 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 November 2021
 Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Nashrudin Setiawan, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : Roro Riana Agustini, S.Sos, MSP
 Nama Mahasiswa : ANDRE KELVIN SINAGA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310733
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
15/1/2020	Bab I Identifikasi Model Rumusan Model		Diperbaiki
20/1/2020	Bab II Definisi Operasional		—
	Bab III Populasi Sampel		—
24/1/2020	ace fempro		

Dipij I

Nashrudin Setiawan, SE, MM

Medan, 21 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai. Sehubungan dengan tujuan penelitian, sampel sebanyak 52 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} variabel semangat kerja (X_1) sebesar 5,428 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,428 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. 2) Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} variabel penilaian prestasi kerja (X_2) sebesar 4,037 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,037 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$. 3) Semangat kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,367 > 3,18$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $R Square = 0,477$. Nilai tersebut dapat diartikan variabel semangat kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 47,7%, sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Kata kunci: Semangat Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Produktivitas.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work enthusiasm and work performance appraisal on the work productivity of Binjai City Education Department employees. In connection with the research objectives, a sample of 52 people. Data analysis method with multiple linear regression.

The results showed that: 1) Work morale had a positive and significant effect on employee work productivity in the Binjai City Education Office. This is indicated by the tcount of work morale variable (X1) of 5.428 and the ttable value of 2,000, so that tcount > ttable (5.428 > 2,000) and the significant value of 0.000 < 0.05. 2) Performance appraisal has a positive and significant effect on employee work productivity in the Binjai City Education Office. This is indicated by the tcount value of work performance appraisal variable (X2) of 4.037 and ttable value of 2,000, so that tcount > ttable (4.037 > 2,000) and a significant value of 0.003 < 0.05. 3) Work morale and performance appraisal simultaneously affect the work productivity of employees in the Binjai City Education Office. This is indicated by the value of Fcount > F table (22,367 > 3.18) and a significant probability of F of 0,000 < 0.05. R Square value = 0.477. This value can be interpreted variable work morale and performance appraisal together or simultaneously able to affect employee productivity by 47.7%, the remaining 52.3% is explained by variables or other factors.

Keywords: Work Morale, Job Performance Evaluation, Productivity.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : “Pengaruh Semangat Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai”.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE, M.M Selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains.
3. Bapak Ramadhan Harahap, SE.,S. Psi., M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.

5. Ibu Roro Rian Agustin., S.Sos., M.S.P yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial dan Sains yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan, Februari 2021

Andre Kelvin Sinaga
NPM: 1515310733

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	9
C. Perumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Produktivitas Kerja.....	13
a. Pengertian Produktivitas Kerja	13
b. Tujuan Produktivitas Kerja.....	14
c. Elemen Produktivitas Kerja	15
d. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja.	15
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.....	16
f. Indikator Produktivitas Kerja.....	20
2. Semangat Kerja	23
a. Pengertian Semangat Kerja.....	23
b. Pentingnya Semangat Kerja.....	25
c. Indikator Semangat Kerja	26
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	31
3. Penilaian Prestasi Kerja.....	32
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	32
b. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja	33
c. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja ...	34

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja.....	36
e. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja.....	37
f. Indikator Penilaian Prestasi Kerja.....	38
B. PenelitianTerdahulu	41
C. Kerangka Konseptual	43
D. Hipotesis	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	48
A. Pendekatan Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
C. Populasi dan Sampel	49
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel ..	50
E. Teknik Pengumpulan Data	53
F. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Hasil Penelitian	60
1. Deskripsi Objek Penelitian	60
a. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kota Medan ...	60
b. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Binjai.....	61
c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	62
2. Deskripsi Karakteristik Responden	79
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	80
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
3. Deskripsi Variabel Penelitian	81
a. Variabel X ₁ (Semangat Kerja).....	81
b. Variabel X ₂ (Penilaian Prestasi Kerja)	87
c. Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	91
4. Uji Kualitas Data.....	98
a. Uji Validitas	98
b. Uji Reliabilitas	101
5. Uji Asumsi Klasik	102
a. Hasil Uji Normalitas	102
b. Hasil Uji Multikolonieritas.....	102
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	103
6. Pengujian Hipotesis.....	106
a. Model Analisis Regresi Linier Berganda	106
b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)	105
c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	109
d. Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	111
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	112

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	115
	A. Kesimpulan	115
	B. Saran	115
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
BIODATA		

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu Tiap Unit Kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai	3
Tabel 1.2.	Prasurvey Semangat kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai .	6
Tabel 1.3.	Prasurvey Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai.....	8
Tabel 2.1.	Mapping Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1.	Skedul Proses Penelitian	48
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	51
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	79
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	80
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	80
Tabel 4.5.	Kriteria Angket Respon	81
Tabel 4.6.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Presensi (X_{1-1}) ..	82
Tabel 4.7.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (X_{1-2}) ..	83
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X_{1-3}).....	84
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kegairahan Kerja (X_{1-4}).....	85
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Yang Harmonis (X_{1-5})	86
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Indikator Adil (X_{2-1}).....	88
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Indikator Objektif (X_{2-2}).....	89
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Indikator Transparan (X_{2-3})	90
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsisten (X_{2-4}) ...	91
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y_{1-1})	92
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y_{1-2}).....	93
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y_{1-3})	95
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (Y_{1-4})...	96
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerjasama (Y_{1-5})	97
Tabel 4.20.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja.....	99
Tabel 4.21.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Penilaian Prestasi Kerja	100
Tabel 4.22.	Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas Kerja	101
Tabel 4.23.	Uji Reliabilitas	102

Tabel 4.24.	Uji Normalitas	104
Tabel 4.25.	Hasil Uji Multikolinieritas	105
Tabel 4.26.	Model Analisis Regresi Linier Berganda	106
Tabel 4.27.	Uji-F	109
Tabel 4.28.	Uji t.....	110
Tabel 4.29.	Uji Koefisien Determinasi	111
Tabel 4.30.	Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	111

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual	47
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Binjai	63
Gambar 4.2.	Hasil Uji Normalitas Histogram	103
Gambar 4.3.	Uji Normalitas <i>Normal Probability Plot</i>	103
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor paling dominan yang mempengaruhi setiap aspek pembangunan sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada alinea keempat yang menggariskan bahwa: “Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara dan kesempurnaan aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan pegawai negeri.” Uraian pada undang-undang di atas mengandung dua makna penting, pertama bahwa aparatur Negara merupakan titik sentral dan faktor kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional dan kedua bahwa kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya aparaturinya.

Dalam mencapai tujuan organisasi, produktivitas kerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas kerja dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, produktivitas kerja juga menunjukkan sejauhmana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Produktivitas kerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi dan berkualitas dalam bidang pekerjaannya. Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dapat memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang berkualitas akan memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi.

Dinas Pendidikan Kota Binjai adalah instansi yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Pendidikan Kota Binjai berupaya seoptimal mungkin dalam menggali dan memanfaatkan segenap potensi yang ada. Pemanfaatan tersebut diarahkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan dengan tetap mengembangkan ketahanan sosial budaya sebagai landasan dalam rangka kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara dengan melalui pemanfaatan sumber daya daerah secara berkesinambungan. Berdasarkan konteks tersebut Dinas Pendidikan Kota Binjai menetapkan tujuan untuk memberikan kontribusi positif bagi pembangunan nasional di bidang pendidikan khususnya Kota Binjai, sehingga dengan demikian diharapkan sektor pendidikan dapat memberikan nilai tambah dalam rangka mendorong terwujudnya Kota Binjai Bestari. Untuk menerapkan tujuan yang menyelenggarakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang pendidikan

di Kota Binjai, dihadapkan pada tantangan yang kompleks dalam berbagai tugas dan pekerjaan yang dihadapinya.

Fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai adalah kuantitas pekerjaan hasil program kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai belum sesuai dengan harapan, kualitas pekerjaan juga belum sesuai dengan harapan, pencapaian tujuan organisasi karena target yang diinginkan organisasi belum terealisasi sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, kemampuan kerja sama pegawai yang berkaitan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pada tahun ini menurun sehingga menjadi kendala dalam organisasi untuk mencapai target yang diharapkan. Menurunnya produktivitas kerja pegawai berdampak terhadap program kerja yang sudah ditetapkan belum terealisasi, banyaknya pekerjaan yang tidak terselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh instansi ini.

Di samping persoalan tersebut di atas, permasalahan lainnya adalah adanya perbedaan tingkat penyelesaian tugas tepat waktu tiap unit kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai seperti ditunjukkan pada Tabel 1.1.berikut ini:

Tabel 1.1. Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu Tiap Unit Kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai

No	Unit Kerja	Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu (%)
1	Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Masyarakat	60%
2	Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar	85%
3	Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan	90%
4	Unit Pelayanan Teknis Dinas	85%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1. di atas diketahui bahwa tingkat penyelesaian tugas tepat waktu untuk bidang pembinaan PAUD dan pendidikan masyarakat hanya

sebesar 60% saja, sementara untuk bidang pembinaan pendidikan dasar, bidang guru dan tenaga kependidikan, dan Unit Pelayanan Teknis dinas lebih bagus untuk tingkat penyelesaian tugas tepat waktu dari pada bidang pembinaan PAUD dan pendidikan masyarakat. Hal ini dapat dikatakan bahwa untuk bidang yang ada di Dinas Pendidikan Kota Binjai penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dilaksanakan kurang baik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah semangat kerja dan prestasi kerja, untuk mencapai produktivitas kerja yang berkualitas pimpinan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting di Dinas Pendidikan Kota Binjai terutama yang menyangkut produktivitas kerja pegawai. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka produktivitas kerja akan turun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Purwanto (2012:83) menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud-maksud dan tujuan organisasi

atau usaha pendidikan. Menurut Didit Darmawan (2012:58) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Burhanuddin (2010:280) juga menjelaskan bahwa semangat kerja yakni melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hal ini dinyatakan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja adalah: (1) memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi, (2) informasi jabatan dan tugas pada setiap anggota organisasi, (3) menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis, (4) pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi, (5) penilaian program kerja staf dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih. Pencapaian tujuan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja para pemimpinnya. Kombinasi kualitas kepemimpinan dengan kekuatan yang ada dalam posisinya sebagai pimpinan untuk menciptakan pengaruh yang kuat kepada bawahan dan koleganya dipandang sebagai indikator dari pemimpin yang baik. Kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap tercapainya tujuan organisasi, atau dengan kata lain pemimpin merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan yang baik guna mencapai

tujuan yang telah ditentukan. giat, cepat dan baik. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Berdasarkan prasurvey yang dilakukan oleh peneliti maka fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan semangat kerja pegawai adalah kurangnya presensi atau kehadiran pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya tanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya kegairahan kerja dan kurangnya hubungan yang harmonis antara sesama pegawai. Hal ini sesuai dengan Tabel 1.2 yang akan disajikan di bawah ini:

Tabel 1.2 Prasurvey Semangat kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai

No.	Pertanyaan Semangat Kerja (X ₁)	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
	Presensi				
1.	Kehadiran untuk bekerja di organisasi ini meningkat setiap bulan	32	67%	16	33%
2.	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu	27	56%	21	45%
3.	Saya akan hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam organisasi	32	67%	16	33%
	Kerjasama				
4.	Saya bekerjasama dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan organisasi	38	79%	10	21%
5.	Saya mau membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	27	56%	21	45%
6.	Saya bersedia memberikan kritik atau menerima kritik dan saran	38	79%	10	21%
	Tanggung jawab				
7.	Saya mampu melaksanakan perintah dan mampu dalam bekerja	27	56%	21	45%

8.	Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya	32	67%	16	33%
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat	38	79%	10	21%
10.	Saya dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya	32	67%	16	33%
	Kegairahan Kerja	27	56%	21	45%
11.	Saya dituntut memiliki gairah dalam bekerja				

Tabel 1.2 Lanjutan...

No.	Pertanyaan Semangat Kerja (X ₁)	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
12.	Saya dapat meningkatkan gairah kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	32	67%	16	33%
	Hubungan yang harmonis	27	56%	21	45%
13.	Saya dan rekan kerja saling mempercayai satu sama lain				
14.	Saya mendapat bantuan dari atasan dan rekan kerja, jika mendapat tugas yang berat dan sulit	32	67%	16	33%
15	Pimpinan memperlakukan saya secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja	32	67%	16	33%

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Binjai (Data diolah penulis 2020)

Disamping semangat kerja, penilaian prestasi kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Menurut Gomes (2013:135), penilaian prestasi kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Sedangkan menurut Malthis dan Jackson (2015:387), penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika

dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian produktivitas kerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan produktivitas kerja, evaluasi produktivitas kerja dan penilaian hasil. Sehingga dengan adanya penilaian prestasi kerja baik organisasi maupun pegawai yang dinilai mengetahui sejauh mana keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan prasurevey yang dilakukan oleh peneliti maka fenomena yang terjadi yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja pegawai adalah kurangnya rasa keadilan dalam menilai prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan, ketidakjelasan ukuran produktivitas kerja, kurangnya transparan dalam penilaian prestasi kerja.

Tabel 1.3 Prasurevey Penilaian Prestasi Kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai

No.	Pertanyaan Penilaian Prestasi Kerja (X ₂)	YA		TIDAK	
		Jlh	%	Jlh	%
	Adil				
1.	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya)	30	63%	18	37%
2.	Setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dalam penilaian prestasi kerja.	38	79%	10	21%
	Objektif				
3.	Ukuran penilaian produktivitas kerja jelas dan dapat dipahami	20	41%	28	58%
4.	Penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja	27	56%	21	45%
	Transparan	27	56%	21	45%

5.	Saya memperoleh informasi yang berhubungan dengan prosedur penilaian prestasi kerja				
6.	Hasil penilaian diberitahukan kepada seluruh pegawai	20	66%	10	34%
	Konsisten	27	57%	15	43%
7.	Hasil penilaian prestasi kerja dapat dipercaya				
8.	Hasil penilaian prestasi kerja sesuai dengan produktivitas kerja	32	67%	16	33%

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Binjai (Data diolah penulis 2020)

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa perlu melakukan penelitian untuk mengkaji lebih lanjut fenomena yang ada. Adapun judul penelitian yang dilakukan adalah “Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.”

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Pegawai dalam kegairahan kerja menurun sehingga tingkat produktivitas kerja juga menurun
- b. Penilaian prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai belum konsisten.
- c. Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai sering terlambat masuk kantor.

2. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas. Selanjutnya salah yang menjadi objek penelitian dibatasi hanya pada masalah semangat kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai?
2. Apakah penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai?
3. Apakah semangat kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis semangat kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi mengenai semangat kerja, penilaian prestasi kerja, dan produktivitas kerja, Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

- b. Manfaat bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Rina Winarni, Ahmad Muhtadi dan Emma Surahman (2016) dengan berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Semangat Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di RSUP Dr. Hasan Sadikin, sedangkan penelitian ini di Dinas Pendidikan Kota Binjai.
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2020.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah penilaian prestasi kerja, kompensasi dan produktivitas kerja, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya penilaian prestasi kerja, semangat kerja dan produktivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Fahmi (2014:127) produktivitas kerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rivai (2010:532) produktivitas kerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mondy (2010:256) produktivitas kerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Mathis (2015:378) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas kerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar produktivitas kerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

b. Tujuan Produktivitas kerja

Menurut Fahmi (2014:131) tujuan produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam produktivitas kerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Rivai (2010:549) adapun tujuan produktivitas kerja pegawai :

- 1) Untuk perbaikan hasil produktivitas kerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

- 3) Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

c. Elemen Produktivitas kerja

Menurut Fahmi (2014:131) bahwa produktivitas kerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti produktivitas kerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

d. Manfaat Penilaian Produktivitas kerja

Menurut Fahmi (2014:137) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian produktivitas kerja.

Penilaian produktivitas kerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.

- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atas mereka menilai produktivitas kerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja menurut Simanjatak dalam Widodo (2015:133) produktivitas kerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- 3) Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan reality (knowledge dan skill) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai produktivitas kerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

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

Menurut Prawirosentono (2011:27) Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2) Otoritas (Wewenang)

Adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasiformal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan sesuatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya

3) Disiplin

Adalah taat kepada perintah dan aturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5) Budaya organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

6) Stress

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, pola berfikir, dan kondisi seorang karyawan

Menurut Gie dalam Widjaya (2013:89) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Motivasi

Semakin termotivasi seorang pegawai/karyawan untuk bekerja dengan baik dan positif maka semakin banyak pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

2) Penilaian prestasi kerja

Pimpinan/Manajer memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik untuk dievaluasi apakah tugas tersebut terlaksana dengan baik atau tidak.

3) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka produktivitas kerja pegawai/karyawan dapat terus terpantau dalam hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

4) Koordinasi

Dengan adanya koordinasi maka produktivitas kerja pegawai/karyawan dapat terus terpantau dalam hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas dan akan terbina hubungan yang baik antara bawahan dengan atasan.

5) Lingkungan Kerja

Menyangkut tata ruang, cahaya, pengaruh suara yang akan mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan pada saat bekerja. Jika lingkungan kerja tidak baik maka akan mengakibatkan para karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal.

6) Perlengkapan dan Fasilitas

Suatu sarana peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai/karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh instansi/perusahaan maka akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

7) Penempatan kerja

Penempatan kerja meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan.

8) Budaya organisasi

Seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya.

9) Semangat kerja

Sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

f. Indikator Produktivitas kerja

Menurut Mathis (2015:378) berbagai indikator produktivitas kerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi produktivitas kerja adalah :

1) Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki produktivitas kerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.\

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Produktivitas kerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Robbins (2015:206), indikator untuk mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu:

1) **Kualitas**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) **Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

6) Komitmen kerja

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Mangkunegara (2011:75) menyebutkan indikator dari produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Purwanto (2012:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditunjukkan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi.

Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya: Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan

seseorang bekerja untuk menghasilkan hasil kerja lebih banyak dan lebih baik, Hasibuan (2012:155).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya yang disampaikan oleh Halsey (2013:305) yang mengatakan bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan.

Menurut Didit Darmawan (2012:58) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, Danim (2012:48). Menurut Noviyanti (2015:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan.

Hasibuan (2012:158). Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang di maksud dengan semangat kerja dalam penelitian ini adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif (Didit Darmawan, 2012:58).

b. Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan, Tohardi (2010:425):

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

c. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh Tohardi (2010:431), indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Rendahnya Produktivitas Kerja

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

2) Tingkat Absensi Yang Tinggi

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

3) *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

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

4) Tingkat Kerusakan yang Meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan Dimana-mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6) Tuntutan yang Sering Terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimanapada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadaai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Menurut Didit Darmawan (2013:153) indikator semangat kerja adalah:

1) Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi / organisasi selalu mengharapkan kehadiran karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presensi/kehadiran karyawan dapat diukur melalui :

a) Kehadiran karyawan ditempat kerja

b) Ketepatan karyawan datang / pulang kerja

c) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan / acara dan organisasi

2) Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dengan berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu adalah kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik. Yaitu untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain. Untuk mengukur adanya kerjasama dalam kantor digunakan kriteria sebagai berikut :

- a) Kesiediaan karyawan untuk bekerjasama baik dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan.
- b) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- c) Adanya kemauan untuk memberikan kritik atau menerima kritik dan saran sehingga diperoleh cara yang baik.
- d) Cara mengatasi kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Tanggung Jawab

Selanjutnya Moekijat (2011:78) menyatakan bahwa "Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam

pelaksanaan tugas yang diserahkan. Tanggung jawab adalah penting dan harus ada dalam setiap pelaksanaan”. Penyelesaian pekerjaan karena tanggung jawab dan mempunyai semangat kerja karyawan. Dengan adanya tanggung jawab yang diberikan pimpinan maka karyawan terdorong untuk melaksanakan pekerjaan tersebut apalagi jika karyawan merasa ikut memiliki organisasi tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sebaik-baiknya sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk mengukur daya tanggung jawab dapat diukur dari :

- a) Kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- b) Kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- c) Melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan sebaik-baiknya.
- d) Mempunyai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak hanya untuk kepentingan kantor/organisasi tetapi juga untuk kepentingan sendiri.

4) Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis dan sifat volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatiannya yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

5) Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel semangat kerja dalam penelitian ini adalah presensi, kerjasama, tanggung jawab, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis (Didit darmawan, 2012:153).

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2013:98) Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.

- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Masalah semangat kerja karyawan di perusahaan sering kali ditemukan, oleh karena itu perusahaan harus bisa meningkatkan semangat kerja karyawan agar mereka bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di perusahaan-perusahaan dimana perusahaan tersebut tidak memperhatikan kebutuhan karyawannya baik secara rohani maupun jasmani.

3. Penilaian Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015:9) menjelaskan prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Sutrisno (2016:165) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja individu selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kerja yang dibebankan kepada karyawan dan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja individu harus dilakukan pengukuran dan penilaian prestasi kerja.

b. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2011:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Hasibuan (2012:87) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Penilaian perilaku dimaksud yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan.

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Menurut Gomes (2013:135), penilaian prestasi kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Sedangkan menurut Malthis dan Jackson (2015:387), penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian produktivitas kerja juga

disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan produktivitas kerja, evaluasi produktivitas kerja dan penilaian hasil.

Jadi, penilaian prestasi kerja adalah penilaian hasil kerja yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dan setelah itu perusahaan berhak memutuskan apakah karyawan itu berhak dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi lagi.

c. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Hasibuan (2012:89) menyatakan penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan serta manfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan, besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan mendapatkan *performance* kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhankebutuhan bawahanya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan bawahanya.
- 9) Sebagai kriteria dari dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapannya karyawanya.
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Selanjutnya menurut Alwi (2011:187) menyimpulkan secara teoritis tujuan penilaian prestasi kerja dapat dikategorikan dalam dua kategori, yakni:

- 1) Penilaian prestasi kerja yang bersifat evaluatif (*evaluation*), memiliki hasil sebagai berikut:
 - a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
 - b) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.

- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi.
- 2) Penilaian produktivitas kerja yang bersifat membangun (*development*) memiliki hasil sebagai berikut:
- a) Organisasi dapat mendeteksi prestasi riil yang dicapai karyawan.
 - b) Organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan–kelemahan karyawan yang menghambat produktivitas kerja.
 - c) Organisasi dapat mengidentifikasi prestasi–prestasi yang dikembangkan demi tercapainya tujuan organisasi.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja

Sutrisno (2016:167), membagi faktor-faktor bidang penilaian prestasi ke dalam enam bagian antara lain :

- 1) Pengetahuan pekerjaan: Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
- 2) Inisiatif: Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 3) Kecekatan mental: Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 4) Sikap: Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

e. Unsur-Unsur Penilaian Prestasi Kerja

Unsur-unsur penilaian prestasi kerja menurut Wibowo (2016:326), diklasifikasikan sebagai berikut:

1) Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output suatu proses. Oleh karena itu produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2) Kualitas

Kualitas berdasarkan ukuran internal diartikan sebagai susut, cacat per unit sedangkan menurut ukuran eksternal diartikan sebagai kepuasan pelanggan atau frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3) Ketepatan waktu

Pada dasarnya ketepatan waktu mengukur apakah karyawan melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4) *Cycle Time*

Cycle Time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran *cycle time* mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5) Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya dapat dimanfaatkan untuk mesin, komputer, kendaraan bahkan orang dengan mengetahui tingkat pemanfaatan, perusahaan tidak memerlukan lebih banyak sumber daya.

6) Biaya

Biaya sangat berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit namun banyak perusahaan hanya mempunyai sedikit informasi tentang biaya per unit. Pada umumnya dilakukan kalkulasi biaya secara menyeluruh.

f. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Gomes (2013:140), indikator penilaian prestasi kerja antara lain:

1) Adil

Artinya indikator penilaian prestasi kerja dilakukan tanpa membedakan kondisi para karyawan (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya).

2) Objektif

Artinya hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi.

3) Transparan

Artinya hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para karyawan (terbuka).

4) Konsisten

Artinya hasil penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). Suatu penilaian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi apabila dua penilai atau lebih menilai karyawan yang sama memiliki hasil penilaian yang tingkatnya relatif sama.

5) Sensitif

Artinya sistem penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup maupun gagal atas pelaksanaan tugas oleh seorang karyawan.

Indikator penilaian prestasi kerja ini sangat penting, karena jangan sampai suatu sistem penilaian tidak memiliki kemampuan membedakan karyawan yang berhasil dengan karyawan yang tidak berhasil atau gagal.

Adapun beberapa indikator penilaian prestasi kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2012:95) :

1) Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun dilura pekerjaannya.

2) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

3) Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada mengajukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

4) Kreativitas

Kemampuan karyawan dan mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna.

5) Kerja Sama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain, sehingga hasil pekerjaan akan lebih baik.

6) Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, beribawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

7) Kepribadian

Sikap, perilaku, kesopanan, disukai, memberikan kesan yang menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

8) Prakarsa

Kemampuan berfikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapat kesimpulan dan membuat keputusan. Penyelesaian masalah yang dihadapinya.

9) Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyatakan dan menjelaskan semua yang terlibat di dalam penyusunan kebijakan perusahaan.

10) Tanggung Jawab

Kejadian karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya perilaku serta hasil kerja dari bawahannya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Mapping Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap produktivitas kerja tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. hasan Sadikin (Winarni, Muhtadi, Surahman, 2016)	1. Penilaian prestasi kerja 2. Kompensasi	1. produktivitas kerja	analisis jalur	Hipotesis pertama penilaian prestasi kerja memengaruhi produktivitas kerja (t hitung 4,038 > t tabel 1,984). Hipotesis kedua adalah kompensasi memengaruhi produktivitas kerja (t hitung 3,739 > t tabel 1,984). Hipotesis ketiga adalah penilaian prestasi kerja memengaruhi kompensasi (t -hitung 10,208 > t tabel 1,984). Penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 51,68% terhadap produktivitas kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh sebesar 27% dan 24,68% sedangkan 48,32% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Produktivitas kerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja dan kompensasi dengan total pengaruh sebesar 51,68%.
2	Pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pekerja unit pemadam kebakaran kantor pusat PT. X jakarta (Dharmawan, wahyuni, Kurniawan, (2013)	1. Penilaian prestasi kerja 2. Motivasi kerja	1. Produktivitas kerja	Analisis regresi logistik	Hasil uji regresi logistik menunjukkan tidak ada pengaruh antara penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pekerja ($p=0,007$) dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pekerja ($p=0,001$) pada unit pemadam kebakaran PT. X Jakarta.

3.	Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal) (Pratama, Wardani 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan kerja 2. Semangat kerja 3. Kepuasan kerja 	1. Produktivitas kerja	path analysis	<p>Hasil uji menunjukkan bahwa kemampuan kerja parsial tidak mempengaruhi dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan moral kerja dan kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil Ftest menunjukkan bahwa keterampilan kerja, pekerjaan semangat, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 50,9%; 49,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.</p>
4	Dampak Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bali Ocean Magig (Waterbom Bali) di Kuta, Badung (Pradnyana, Mahanavami, Widari, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan 2. Semangat kerja 	1. Produktivitas kerja Karyawan	Analisis regresi linier Berganda	<p>Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic. Uji T menunjukkan bahwa ada dampak signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan maupun semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>Dari hasil analisis F-test diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.</p> <p>Berdasarkan analisis data maka dapat dikemukakan saran, agar pimpinan menjalankan hubungan/komunikasi yang lebih harmonis dan pemberian pujian kepada karyawan yang berprestasi serta</p>

					senantiasa menjaga kerja sama agar tercapainya hasil kerja yang maksimal.
5.	Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKN) Medan (Teguh Wahyono, 2018)	1. Penilaian prestasi kerja 2. Kepuasan kerja	1. Produktivitas kerja	Analisis regresi linier Berganda	Dari hasil uji dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja dan kepuasan kerja (kerja secara serempak dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji parsial penilaian prestasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil uji parsial berpengaruh dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Koeisien Determinasi Adjusted R square dijelaskan dengan variabel independen Penilaian Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya (100% -82.3% = 18,7%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti motivasi, insentif dan lain-lainnya
6	<i>Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance (Petchsawanga, Duchon, 2012)</i>	1. <i>workplace spirituality,</i> 2. <i>meditation</i>	2. <i>work performance</i>	<i>confirmatory factor analysis</i>	<i>The data did not reveal a direct effect for the meditation, however spirituality does relate to work performance. Moreover, the practice of meditation is also found to partially mediate the relationship between workplace spirituality and work performance</i>
7	<i>The Influence of Spirit at Work on Employee Productivity at PT Millenium Penata Futures Makassar (Jamaluddin , Wiwi Indah Sari , Haedar Akib, Maya Kasmita, Tadampali, 2019)</i>	1. <i>Spirit at work</i>	1. <i>work productivity</i>	<i>descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis</i>	<i>The results of the study show that (i) spirit at work at PT.Millennium Penata Futures Manager is in the very high category (ii) employee productivity at PT. Millennium Makassar Futures Manager is included in the very high category (iii) spirit at work variables have a significant effect on employee productivity</i>

					variables at PT. Millennium Penata Futures Makassar. Therefore, the higher spirit at work, the productivity of employees at PT. Makassar Millennium Penata Futures will also increase
8	<i>The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan (Teddi Pribadi, Ihsan Effendi, Wan Suryani, 2020)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spirit at Work 2. Compensation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employee Performance 	multiple linear analysis models	<p>The results of the t test can be seen that the t count on the morale variable is 4.147 greater than t table of 1.689 with a probability of t that is sig 0.004. Based on these values, the morale variable has a positive and significant effect on performance variables and the value of t arithmetic oversight is 6,649 greater than t table of 1,689 with a sig level of 0,000 smaller than the significance limit of 0.005, the partial compensation variable has a positive and significant effect on performance variable. Based on the results of the F test, the F value of 42.567 is greater than the F table of 3.27, which means that morale and compensation simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. The R Square value obtained is 0.727. This figure shows that 72.7% of performance (the dependent variable) can be explained by morale and compensation. The remaining 27.3% is influenced by other factors not explained in this study.</p>
9	<i>The Effect of Work Spirit and Competence on Work Motivation and its Implementation on</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Work Spirit Competence 2. Work Motivation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Employee Productivity 	path analysis	<p>The results of the study show that: (1) work morale and competence both partially and simultaneously influence work motivation; (2)</p>

	<i>Employee Productivity of Factory PT. Sinar Metrindo Perkasa (Dialson Paulus Samosir, M. Havidz Aima, Markum, 2019)</i>				<i>work morale, competence and motivation both partially and simultaneously affect productivity; (3) motivation does not mediate the effects of work and competence on productivity. Based on the correlation matrix analysis between dimensions, to improve morale, which has a positive correlation with motivation, it is advisable to maintain and improve the dimensions of discipline, and for productivity, namely cooperation. To improve competence, which has a positive correlation with motivation and productivity, it is advisable to maintain and improve the dimensions of having personal targets. Whereas to increase motivation, which has a positive correlation with productivity, it is advisable to maintain and improve the dimensions of Need for Achievement</i>
10	<i>The effect of work spirit on employee performance in KFC Branch of Sudirman Pekanbaru (Yogie Rahmat, 2019)</i>	<i>I. work spirit</i>	<i>I. employee performance</i>	<i>Regression Model</i>	<i>Based on the results of the study, it's known that there is an influence of work spirit with the regression equation. Independent variable (morale) has a significant effect on the dependent variable (employee performance)</i>

Sumber: Data diolah (2020)

C. Kerangka Konseptual

Sejalan dengan berbagai kajian teori dan referensi seperti yang disebutkan sebelumnya, maka penelitian akan memiliki kerangka konseptual atau jalur analisis, sebagai berikut :

1. Pengaruh Semangat kerja Terhadap Produktivitas kerja

Adanya pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja ini di dukung oleh penjelasan dari Purwanto (2012:83) menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara-cara yang produktif, bagi maksud-maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan. Burhanuddin (2010:280) juga menjelaskan bahwa semangat kerja yakni melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Pendapat di atas juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyana, Mahanavami, Widari, (2016) dengan judul Dampak Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bali Ocean Magig (Waterbom Bali) di Kuta, Badung, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic. Uji T menunjukkan bahwa ada dampak signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan maupun semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis F-test diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan analisis data maka dapat dikemukakan saran, agar pimpinan menjalankan hubungan/komunikasi yang lebih harmonis dan pemberian pujian.

2. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Adanya pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja ini didukung oleh penjelasan dari Gomes (2013:135), penilaian prestasi kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Sedangkan menurut Malthis dan Jackson (2016:387), penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian produktivitas kerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan produktivitas kerja, evaluasi produktivitas kerja dan penilaian hasil. Sehingga dengan adanya penilaian prestasi kerja baik organisasi maupun pegawai yang dinilai mengetahui sejauh mana keberhasilannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya..

Pendapat di atas juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winarni, Muhtadi, Surahman, (2016) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap produktivitas kerja tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Hipotesis pertama penilaian prestasi kerja memengaruhi produktivitas kerja (t hitung 4,038 > t tabel 1,984). Hipotesis kedua adalah kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja (t hitung 3,739 > t tabel 1,984). Hipotesis ketiga adalah penilaian prestasi kerja memengaruhi kompensasi (t -hitung 10,208 > t tabel 1,984). Penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 51,68% terhadap produktivitas kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh sebesar 27% dan

24,68% sedangkan 48,32% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Produktivitas kerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja dan kompensasi dengan total pengaruh sebesar 51,68%.

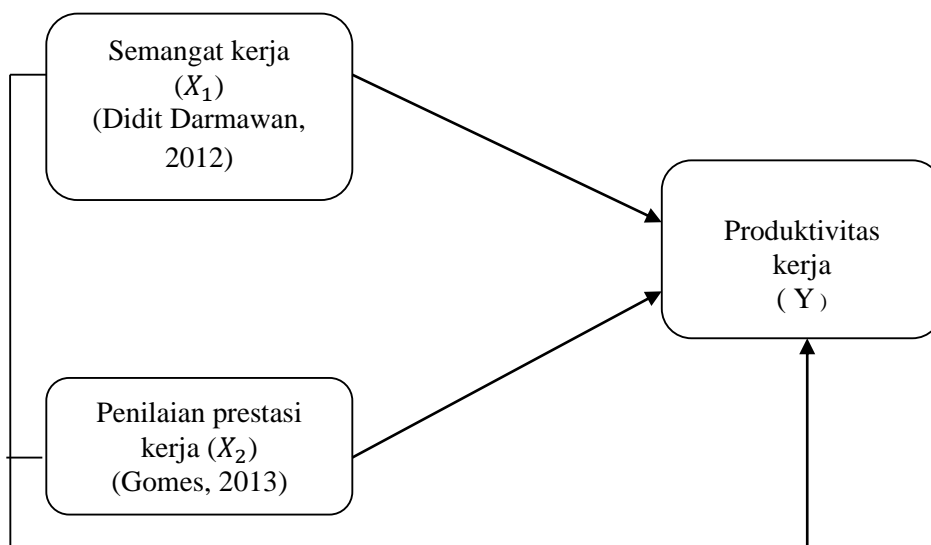
3. Pengaruh semangat kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Adanya semangat kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyana, Mahanavami, Widari, (2016) dengan judul Dampak Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bali Ocean Magig (Waterbom Bali) di Kuta, Badung, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic. Uji T menunjukkan bahwa ada dampak signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan maupun semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil analisis F-test diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja berdampak signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan analisis data maka dapat dikemukakan saran, agar pimpinan menjalankan hubungan/komunikasi yang lebih harmonis dan pemberian pujian.

Juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winarni, Muhtadi, Surahman, (2016) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap produktivitas kerja tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. hasan Sadikin. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Hipotesis pertama penilaian prestasi kerja memengaruhi produktivitas kerja (t hitung 4,038 > t tabel 1,984). Hipotesis kedua adalah kompensasi mempengaruhi

produktivitas kerja (t hitung 3,739 > t tabel 1,984). Hipotesis ketiga adalah penilaian prestasi kerja memengaruhi kompensasi (t -hitung 10,208 > t tabel 1,984). Penilaian prestasi kerja dan kompensasi berpengaruh sebesar 51,68% terhadap produktivitas kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja dan kompensasi masing-masing berpengaruh sebesar 27% dan 24,68% sedangkan 48,32% merupakan variabel lain yang tidak diteliti. Produktivitas kerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja dan kompensasi dengan total pengaruh sebesar 51,68%.

Berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel di atas yang bentuknya berasal dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang digambarkan menjadi sebuah kerangka konseptual penelitian yaitu :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber : diolah peneliti (2020).

D. Hipotesis

Berdasarkan analisis antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu :

1. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai.
2. Penilaian prestasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai.
3. Semangat kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:11) jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlangsung pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2013:62) pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Penelitian ini menggunakan variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah semangat kerja dan penilaian prestasi kerja dan variabel terikat adalah produktivitas kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Pendidikan Kota Binjai. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2020 sampai dengan Februari 2021.

Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian

Keterangan	Tahun 2020 - 2021															
	Nov				Des				Jan				Feb			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■												
Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■										
Seminar Proposal							■	■								
Pengumpulan Data									■	■	■	■				
Pengelolaan dan Analisis Data													■	■	■	■
Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
Penyelesaian Skripsi																■
Sidang Meja Hijau																■

Sumber : Penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Dinas Pendidikan Kota Binjai yang berjumlah 110 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini peneliti tidak mengambil seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlahnya yang besar yaitu sebesar 110 orang. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Umar, 2014:78).

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = tingkat kesalahan

Berdasarkan rumus di atas dapat diketahui jumlah sampel dengan cara:

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,1)^2} = 52,38$$

maka jumlah sampel yang akan diambil berjumlah 52 orang.

Pemilihan responden menggunakan metode acidental karena seluruh karyawan mempunyai kriteria yang sama untuk di jadikan responden.

D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

a. Variabel Independen (X)

1) Semangat kerja (X₁)

Menurut Didit Darmawan (2012:58) Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

2) Penilaian prestasi kerja (X₂)

Menurut Gomes (2013:135), penilaian prestasi kerja adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Menurut Mathis (2015:378) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR VARIABEL	DESKRIPSI INDIKATOR	SKALA UKUR
Semangat kerja (X_1)	Semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. (Didit Darmawan, 2012)	1. Presensi 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kegairahan kerja 5. Hubungan yang harmonis (Didit Darmawan, 2012)	1. Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. 2. Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. 3. Tanggung jawab merupakan suatu kewajiban untuk melaksanakan suatu tugas dan untuk apa seseorang dapat dipertanggungjawabkan dalam pelaksanaan tugas yang diserahkan. 4. Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam	<i>Likert</i>

			<p>arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.</p> <p>5. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja</p>	
Penilaian prestasi kerja (X ₂)	suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. (Gomes (2013:135))	<p>1. Adil 2. Objektif 3. Transparan 4. Konsisten 5. Sensitif (Gomes (2013:140))</p>	<p>1. Penilaian prestasi kerja dilakukan tanpa membedakan kondisi para karyawan (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya).</p> <p>2. Hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi</p> <p>3. Hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dapat diketahui oleh para karyawan (terbuka)..</p> <p>4. Hasil penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil). Suatu penilaian dinyatakan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi apabila dua penilai atau lebih menilai karyawan yang sama memiliki hasil penilaian yang</p>	<i>Likert</i>

			tingkatnya relatif sama. 5. Sistem penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau sukses, cukup maupun gagal atas pelaksanaan tugas oleh seorang karyawan	
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis, 2015:378)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama (Mathis, 2015:378)	1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan 2. Standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan 3. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. 4. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. 5. Tingkat kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	<i>Likert</i>

Sumber: diolah penulis (2020)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2013:87), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya" ..
2. Studi dokumentasi, yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah. data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.
 - b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data.

1. Uji Kualitas data

a. Uji Validitas.

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2013:15) mensyaratkan nilai r yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai $r_{\text{kritis}} = 0,30$ Pada taraf signifikan 5% , jika $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{kritis}}$ maka data valid jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{kritis}}$ maka data tidak valid.

b. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alfa Cronbach. Menurut Sugiyono (2013:56) syarat minimum untuk nilai Cronbach Alfa adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alfa diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan Reliabel

2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis statistik regresi linier berganda. Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Produktivitas kerja
a	= Konstanta
b_1, b_2	= Koefisien regresi berganda
X_1	= Semangat kerja
X_2	= Penilaian prestasi kerja
e	= Standar error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak),

sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)* (Situmorang & Lufti, 2014:114). Analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi *logistic* atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak bias dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka hasil penelitian kita bisa digeneralisasikan pada populasi (Situmorang & Lufti, 2014:114)

Dikatakan normal apabila pada scatter plot terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Untuk pendekatan kolmogrov-smirnov dikatakan variabel residual berdistribusi normal apabila nilai Asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan (0,05) dan nilai kolmogrov-smirnov $< 1,97$ (Situmorang & Lutfi 2014:121).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan yang seharusnya tidak terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan heteroskedastisitas (Situmorang & Lufti , 2014 : 121-122)

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik Scatterplot dengan ketentuan dari grafik yang disajikan terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai (Situmorang & Lufti , 2014:125)

c. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinieritas* dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program *SPSS*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai *VIF* < 5 , maka tidak terjadi multikolinieritas (Situmorang & Lufti, 2008:147, 153).

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X_1, X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kota Medan

Dinas Pendidikan Kota Binjai terletak di jalan Gunung Merapi, No.1 Binjai. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Binjai Nomor 29 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kota Binjai bahwa Dinas Pendidikan Kota Binjai merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu pada bidang pendidikan dan pengajaran di Kota Binjai. Dinas Pendidikan Kota Binjai dipimpin oleh seorang Kepala Dinas di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Kota Binjai. Dinas ini melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan.

Tugas pokok Dinas Pendidikan Kota Binjai adalah membantu Walikota dalam menyelenggarakan pembangunan di Bidang Pendidikan, sedangkan fungsinya adalah:

1. Melaksanakan rumusan dan kebijakan teknis memberi bimbingan dan pembinaan, pemberian perizinan di bidang pendidikan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan kepala daerah;

2. Melaksanakan pembinaan pengembangan di bidang pendidikan umum baik peningkatan mutu pendidikan, sarana dan prasarana maupun tenaga pendidikan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
3. Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksana teknis dinas (UPTD) dan Daerah Kota Binjai;
4. Melakukan pengamanan dan pengendalian teknis atas pelaksanaan tugas pokok sesuai dengan Kebijakan Daerah Kota Binjai;
5. Melakukan urusan pengelolaan ketatausahaan dinas;

b. Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kota Binjai

1) Visi

Adapun yang menjadi visi Dinas Pendidikan Kota Binjai adalah Terwujudnya Kota Cerdas Yang Layak Huni, Berdaya Saing Dan Berwawasan Lingkungan Menuju Binjai Yang Sejahtera.

2) Misi

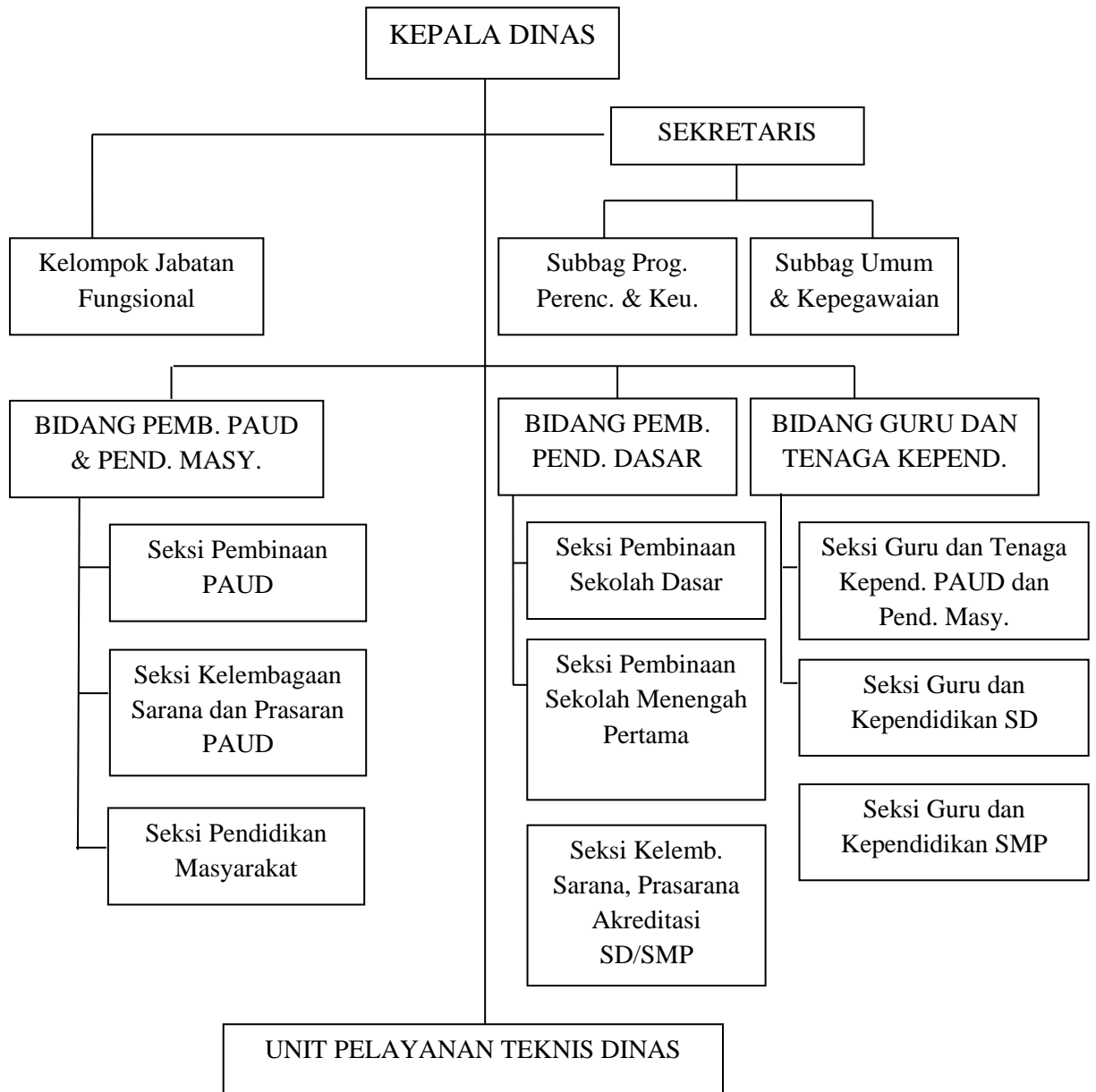
- a) Mewujudkan Pemerintahan yang cerdas (*smart governance*) melalui birokrasi yang berkesinambungan guna mewujudkan tata kelola pemerintah kota yang bersih, efektif dan demokratis dan terpercaya.
- b) Membangun sumberdaya manusia yang berkualitas (*smart people*) dengan kualifikasi pintar, sehat, produktif dan sejahtera.
- c) Mengoptimalkan produktifitas pergerakan masyarakat (*smart mobility*) melalui kualitas infrastruktur daerah yang mampu meningkatkan fungsi ekonomi, sosial dan budaya masyarakat.
- d) Meningkatkan perekonomian kota melalui peningkatan sumber daya alam berkelanjutan dan pengembangan sumberdaya manusia yang

terampil, kreatif, inovatif dan produktif (*smart economy dan smart environment*).

- e) Meningkatkan kualitas standar hidup (*smart living*) dalam aspek kelayakan kesejahteraan keadilan dan kenyamanan.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada Dinas Pendidikan Kota Binjai adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kota Binjai

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Binjai, 2020

Berdasarkan Peraturan Walikota Binjai Nomor 29 Tahun 2016 Tentang Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Pendidikan Kota Binjai berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di Dinas Pendidikan Kota Binjai, yaitu:

a. Kepala Dinas

- 1) Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pendidikan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.
- 2) Kepala Dinas Pendidikan mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Pendidikan dan Tugas Pembantuan.
- 3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Dinas Pendidikan menyelenggarakan fungsi:
 - a) perumusan kebijakan di bidang pendidikan;
 - b) pelaksanaan kebijakan di bidang pendidikan;
 - c) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pendidikan;
 - d) pelaksanaan administrasi dinas sesuai bidang pendidikan; dan
 - e) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

b. Sekretariat

- 1) Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- 2) Sekretaris mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas yang berkaitan dengan ketatausahaan, ketatalaksanaan, administrasi kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, keuangan,

penyusunan program, perbendaharaan, mengkoordinasikan tugas-tugas bidang dan urusan umum lainnya.

3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2),

Sekretaris mempunyai fungsi:

- a) mengkoordinir perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, bidang umum dan kepegawaian, perencanaan evaluasi dan pelaporan (PEP), serta keuangan;
- b) mengkoordinir perencanaan dan pengelolaan bahan perumusan kebijakan yang berkaitan dengan umum dan kepegawaian, Perencanaan Evaluasi Pelaporan (PEP) serta keuangan;
- c) mengkoordinir pengendalian tugas dan fungsi pada Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar, Bidang Pembinaan PAUD dan Dikmas dan Bidang Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) dengan instansi/lembaga lainnya terkait kegiatan dinas;
- d) mengkoordinir pelaksanaan penyusunan program kegiatan bidang, umum dan kepegawaian, keuangan monitoring serta program perencanaan evaluasi dan pelaporan dinas;
- e) mengkoordinir pembinaan dan memfasilitasi proses hukuman disiplin kepada bawahannya (secara berjenjang) yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri;
- f) mengkoordinir pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan dinas;

- g) mengkoordinir dan mengelola bahan perumusan kebijakan yang berkaitan dengan umum dan kepegawaian, keuangan serta perencanaan dan pelaporan;
- h) mengkoordinir pelaksanaan pemberian fasilitasi dan dukungan pelayanan teknis administrasi dilingkungan Dinas;
- i) mengkoordinir pelaksanaan penyusunan program kegiatan bidang, umum dan kepegawaian, keuangan monitoring serta evaluasi data dan pelaporan dinas;
- j) mengkoordinir penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD);
- k) mengkoordinir penyusunan penerapan Laporan Standar Pelayanan Minimal;
- l) mengkoordinir penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP);
- m) mengkoordinir penyusunan Laporan Kinerja (LKj), dan Perjanjian Kinerja (PK);
- n) mengkoordinir penyusunan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- o) mengkoordinir pengelolaan tata naskah, surat menyurat, kearsipan, perlengkapan rumah tangga dan pemeliharaan sarana dan prasarana;
- p) mengkoordinir penyusunan analisa jabatan dan analisis beban kerja;

- q) mengkoordinir pelaksanaan tertib administrasi pengelolaan inventarisasi barang, pemeliharaan sarana dan prasarana, perlengkapan dan aset dinas;
- r) mengkoordinir pelaksanaan pengelolaan administrasi dan penatausahaan keuangan;
- s) mengkoordinir pelaksanaan pembinaan organisasi dan tata laksana dilingkup dinas;
- t) mengkoordinir pelaksanaan koordinasi dengan instansi/lembaga lainnya terkait kegiatan dinas;
- u) mengkoordinir pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan dinas;
- v) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Subbagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
- 2) Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam merencanakan, melaksanakan pembinaan, mengkoordinasikan serta pengawasan dan pengendalian surat menyurat, absensi, kearsipan, urusan rumah tangga perlengkapan, pengelolaan administrasi dan kepegawaian.
- 3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

- a) menyusun perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, sub bagian umum dan kepegawaian;
- b) menyusun pengelolaan kegiatan yang berkaitan dengan sub bagian umum dan kepegawaian;
- c) menyusun program kegiatan subbagian umum dan kepegawaian;
- d) menyusun proses hukuman disiplin kepada Aparatur Sipil Negara (secara berjenjang) yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri;
- e) menyusun pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan dinas;
- f) menyusun perencanaan dan mempersiapkan bahan pelaksanaan kegiatan tata usaha, aset, perlengkapan di lingkungan dinas;
- g) menyusun, melaksanakan dan mengelola kegiatan surat menyurat yang meliputi pengurusan administrasi perjalanan dinas, absensi pegawai, pengetikan, penggandaan, pengiriman dan pengarsipan;
- h) menyusun pelaksanaan inventaris, penyediaan, pendistribusian dan pemeliharaan barang-barang inventaris kantor;
- i) menyusun pelaksanaan konsultasi, penyiapan bahan pedoman, analisis dan penyusunan daftar kebutuhan formasi pegawai Dinas Pendidikan;

- j) menyusun pelaksanaan Nomor Induk Siswa Nasional (NISN) dan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN);
- k) menyusun pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian Daftar Nominatif Pegawai, Daftar Urut Kepangkatan, Ijin Belajar, Penyesuaian Ijazah, KARIS, KARSU, Ijin Cuti, Ijin Cerai, KARPEG, TASPEN, ASKES, Kenaikan Pangkat, Kenaikan gaji berkala, Mutasi, Pensiun, Surat Keterangan Untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga (SKUMPT) dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP);
- m) menyusun pelaksanaan pembinaan dan penerapan disiplin pegawai dilingkungan dinas, penerapan disiplin Tata Usaha UPT dan Tata Usaha Sekolah di Kota Binjai;
- n) menyusun Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD);
- o) menyusun Laporan Kinerja (LKj), Perjanjian Kerja (PK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU);
- p) menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP);
- q) menyusun analisa jabatan dan analisa beban kerja;
- r) menyusun penerapan Standar Pelayanan Minimal; dan
- s) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.

d. Subbagian Perencanaan dan Keuangan

- 1) Subbagian Perencanaan dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Subbagian yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris.
- 2) Subbagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam melaksanakan perencanaan, pembinaan dan koordinasi serta pengawasan dan pengendalian penyusunan rencana anggaran dan belanja dinas.
- 3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Subbagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai fungsi :
 - a) melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan administrasi keuangan;
 - b) melaksanakan pengelolaan kegiatan yang berkaitan dengan administrasi keuangan;
 - c) melaksanakan penyusunan kegiatan dinas sesuai perencanaan yang telah ditetapkan;
 - d) melaksanakan penyelenggaraan penyusunan rencana kerja, kinerja dan anggaran tahunan;
 - e) melaksanakan pengkoordinasian, pengolahan dan penganalisaan data perumusan program kerja dinas baik jangka pendek, menengah dan panjang;
 - f) melaksanakan penyusunan laporan keuangan;
 - g) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan dinas;

- h) melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi keuangan meliputi penyusunan anggaran, pencairan, pembukuan dan pelaporan pertanggungjawaban anggaran;
 - i) melaksanakan usulan perbaikan dan perubahan anggaran kegiatan dinas;
 - j) melaksanakan penyusunan laporan neraca keuangan, Realisasi Laporan Anggaran (RLA), dan Catatan Laporan Keuangan (CALK);
 - k) melaksanakan koordinasi dengan instansi/lembaga lain terkait dengan kegiatan subbagian;
 - l) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan subbagian;
 - m) melaksanakan pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta pengurusan keuangan dinas;
 - n) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- e. Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Masyarakat
- 1) Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Masyarakat dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
 - 2) Kepala Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas di bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat.

3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Masyarakat mempunyai fungsi:

- a) melaksanakan pengkajian pelaksanaan di Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- b) melaksanakan penyusunan rencana kerja Bagian di Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- c) melaksanakan, merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan dan mengevaluasi penyiapan bahan perumusan kebijakan umum di bidang pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- d) melaksanakan, merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan dan mengevaluasi pelaksanaan di bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- e) melaksanakan, merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan dan mengevaluasi pemberian Fasilitas di Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- f) merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, mengendalikan dan mengevaluasi penyiapan bahan pembinaan

di bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;

- g) melaksanakan, merencanakan, mengorganisasikan, mengendalikan dan mengevaluasi penyiapan bahan koordinasi dan integrasi di bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- h) melaksanakan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam melaksanakan tugas bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- i) membuat laporan pelaksanaan fungsi dan tugasnya;
- j) melaksanakan pembinaan dan memfasilitasi proses hukuman disiplin kepada bawahannya (secara berjenjang) yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri;
- k) melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan lingkup Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- l) melaksanakan pengembangan program di bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat;
- m) melaksanakan pengembangan sumberdaya di bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat sesuai kebutuhan daerah;

- o) melaksanakan bimbingan dan evaluasi pelaksanaan program di bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat; dan
 - p) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
- f. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar
- 1) Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
 - 2) Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas di bidang Pembinaan Pendidikan Dasar.
 - 3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai fungsi:
 - a) melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, bidang Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP);
 - b) melaksanakan kegiatan program, pembinaan dan pengembangan Teknologi Pendidikan;
 - c) melaksanakan penyelenggaraan penyusunan rencana kerja, kinerja dan anggaran tahunan bidang Pembinaan Pendidikan Dasar;

- d) melaksanakan pengkoordinasian dengan instansi/lembaga lainnya terkait program pendidikan SD dan SMP atau yang sederajat;
- e) melaksanakan pembinaan dan memfasilitasi proses hukuman disiplin kepada bawahannya (secara berjenjang) yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berdasarkan pada Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri;
- f) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan dinas;
- g) melaksanakan kegiatan pengumpulan data bahan perumusan program pendidikan untuk SD dan SMP atau yang sederajat, pembinaan dan pengembangan Teknologi Pendidikan, Kurikulum Pendidikan, Pendidikan SD dan SMP atau yang sederajat, dan menetapkan Kalender Pendidikan, sistem Penerimaan Siswa Baru dan Ujian Akhir Sekolah (UAS);
- h) melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan data program-program pendidikan SD dan SMP atau yang sederajat;
- i) melaksanakan koordinasi dengan instansi/lembaga lainnya terkait program pendidikan SD dan SMP atau yang sederajat, pembinaan dan pengembangan Teknologi Pendidikan, Kurikulum Pendidikan SD dan SMP atau yang sederajat;
- j) melaksanakan rekomendasi/izin pendirian pendidikan SD dan SMP atau yang sederajat;

- k) melaksanakan rekomendasi mutasi siswa/validasi siswa;
- l) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan; dan
- m) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

g. Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan

- 1) Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
- 2) Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas di Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan.
- 3) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan mempunyai fungsi:
 - a) melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan bidang guru dan tenaga kependidikan;
 - b) melaksanakan pengumpulan, dan pengolahan data pengelolaan formasi, pengembangan dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan;
 - c) melaksanakan penyelenggaraan penyusunan rencana kerja, kinerja dan anggaran tahunan bidang guru dan tenaga kependidikan;

- d) melaksanakan pengkoordinasian dengan instansi/lembaga lainnya terkait pengelolaan formasi, pengembangan dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan;
- e) melaksanakan pembinaan dan memfasilitasi proses hukuman disiplin kepada bawahannya (secara berjenjang) yang melakukan pelanggaran disiplin dengan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang disiplin pegawai negeri;
- f) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan dinas;
- g) melaksanakan rencana kegiatan pengumpulan data bahan perumusan pengolahan formasi, pengembangan, evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan;
- h) melaksanakan pengumpulan, pengolahan, penganalisaan, data pengelolaan formasi, pengembangan dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan;
- i) melaksanakan kegiatan pengelolaan formasi, pengembangan dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan;
- j) melaksanakan koordinasi dengan instansi/lembaga lainnya terkait pengelolaan formasi, pengembangan dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan;

k) melaksanakan monitoring dan evaluasi serta pelaporan kegiatan;
dan

l) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas
sesuai dengan tugas dan fungsinya.

h. Unit Pelayanan Teknis Dinas

Pembentukan Unit Pelaksana Teknis ditetapkan dengan Peraturan Walikota setelah dikonsultasikan secara tertulis kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat.

i. Kelompok Jabatan Fungsional

1) Pada Dinas Pendidikan dapat ditetapkan jabatan fungsional berdasarkan keahlian dan spesialisasi yang dibutuhkan sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku.

2) Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan.

3) Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang diatur dan ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan.

4) Kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk.

5) Jumlah tenaga fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

6) Jenis dan jenjang jabatan-jabatan fungsional diatur berdasarkan peraturan perundang-undangan.

- 7) Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	24	48,9
Perempuan	28	51,1
Total	52	100,0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang, dan responden perempuan berjumlah 28 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 52 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	7	13,5
31 – 35	11	21,2
36 – 40	11	21,2
41 – 45	4	7,7

46 – 50	6	11,5
> 51	13	25,0
Total	52	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai yang berusia di atas 51 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 13 orang atau 25,0%, kemudian usia antara 36-40 tahun dan usia 31-35 tahun sama-sama sebanyak 11 orang atau 21,2%, kemudian usia antara 25-30 tahun sebanyak 7 orang atau 13,5%, selanjutnya usia antara 46-50 orang sebanyak 6 orang atau 11,5% dan sisanya berusia antara 41-45 tahun sebanyak 4 orang atau 7,79%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	%
SMA	17	32,7
Diploma	5	9,6
S1	23	44,2
S2	7	13,5
Total	52	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat S1 yaitu sebesar 23 orang atau 44,2% kemudian SMA sebanyak 17 orang atau 32,7%, kemudian S2 sebanyak 7 orang atau 13,5% dan sisanya Diploma yaitu sebanyak 5 orang atau 9,6%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	%
di bawah 5 tahun	6	11,5
6 – 10 tahun	26	50,0
16 - 20 tahun	4	7,7
di atas 21 tahun	16	30,8
Total	52	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 6 – 10 tahun sebanyak 26 orang atau 50,0% kemudian di atas 21 tahun sebanyak 16 orang atau 30,8%, kemudian di bawah 5 sebanyak 6 orang atau 11,5%, kemudian 16 – 20 tahun sebanyak 4 orang atau 7,7%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu semangat kerja dan penilaian prestasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 52 orang. Tabel yang menunjukkan interval untuk kriteria angket respon dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 4.5 Kriteria Angket Respon

No.	Score Means	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiono (2015)

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

a. Variabel X₁ (Semangat Kerja)

Variabel Semangat kerja (X₁) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari presensi (X₁₋₁), kerjasama (X₁₋₂), tanggung jawab (X₁₋₃), kegairahan kerja (X₁₋₄), dan hubungan yang harmonis (X₁₋₅), serta ada 15 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.6 sampai dengan tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Presensi (X₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Kehadiran untuk bekerja di organisasi ini meningkat setiap bulan		Saya datang dan pulang kerja tepat waktu		Saya akan hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam organisasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	1	1,9
Kurang Setuju	-	-	-	-	6	11,5
Setuju	20	38,5	26	50,0	28	53,8
Sangat Setuju	32	61,5	26	50,0	17	32,7
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0
Mean	4,26		4,50		4,17	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 indikator presensi direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

1) Untuk item Kehadiran untuk bekerja di organisasi ini meningkat setiap

bulan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,26. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap kehadiran untuk bekerja di organisasi ini meningkat setiap bulan.

- 2) Untuk item Saya datang dan pulang kerja tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 4,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden datang dan pulang tepat waktu.
- 3) Untuk item Saya akan hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam organisasi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden akan hadir apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dalam organisasi.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (X₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	1	1,9	-	-
Tidak Setuju	4	7,7	-	-	-	-
Kurang Setuju	15	28,8	3	5,8	2	3,8
Setuju	22	42,3	33	63,5	36	69,2
Sangat Setuju	11	21,2	15	28,8	14	26,9
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0
Mean	3,77		4,17		4,23	

Berdasarkan Tabel 4.7 indikator kerjasama direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya bekerjasama dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan organisasi, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 22, dengan nilai rata-rata 3,77. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden bekerjasama dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Untuk item Saya mau membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 33, dengan nilai rata-rata 4,17. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mau membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Untuk item Saya bersedia memberikan kritik atau menerima kritik dan saran, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 36, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden bersedia memberikan kritik atau menerima kritik dan saran.

Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	2	3,8	-	-

Tidak Setuju	-	-	-	-	2	3,8	-	-
Kurang Setuju	8	15,4	10	19,2	5	9,6	5	9,6
Setuju	21	40,4	27	51,9	38	73,1	31	59,6
Sangat Setuju	23	44,2	15	28,8	5	9,6	16	30,8
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0	52	100
Mean	4,29		4,10		3,81		4,21	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator tanggung jawab direpresentasikan oleh 4 (empat) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya mampu melaksanakan perintah dan mampu dalam bekerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 23 orang, dengan nilai rata-rata 4,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mampu melaksanakan perintah dan mampu dalam bekerja.
- 2) Untuk item Saya merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 27 orang, dengan nilai rata-rata 4,10. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Untuk item Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 38 orang, dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
- 4) Untuk item Saya dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya, responden menyatakan setuju yang paling banyak

sebesar 31 orang, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kegairahan Kerja (X₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya dituntut memiliki gairah dalam bekerja		Saya dapat meningkatkan gairah kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,9	-	-
Kurang Setuju	2	3,8	1	1,9
Setuju	28	53,8	28	53,8
Sangat Setuju	21	40,0	23	44,2
Total	52	100,0	52	100,0
Mean	4,33		4,42	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator kegairahan kerja direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya dituntut memiliki gairah dalam bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28, dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden dituntut memiliki gairah dalam bekerja.
- 2) Untuk item Saya dapat meningkatkan gairah kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden dapat meningkatkan gairah kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Yang Harmonis (X_{1-5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya dan rekan kerja saling mempercayai satu sama lain		Saya mendapat bantuan dari atasan dan rekan kerja, Jika mendapat tugas yang berat dan sulit		Pimpinan memperlakukan saya secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	2	3,8	2	3,8	-	-
Setuju	24	46,2	26	50,0	21	40,4
Sangat Setuju	26	50,0	24	46,2	31	59,6
Total	52	100,0	52	100,0	52	100,0
Mean	4,46		4,42		4,60	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator hubungan yang harmonis direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya dan rekan kerja saling mempercayai satu sama lain, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 4,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden saling mempercayai satu sama lain.
- 2) Untuk item Saya mendapat bantuan dari atasan dan rekan kerja, jika mendapat tugas yang berat dan sulit, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 4,42. Jawaban ini

menggambarkan bahwa responden mendapat bantuan dari atasan dan rekan kerja, jika mendapat tugas yang berat dan sulit.

- 3) Untuk item Pimpinan memperlakukan saya secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,60. Jawaban ini menggambarkan bahwa pimpinan memperlakukan pegawai secara manusiawi dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja.

b. Variabel X₂ (Penilaian Prestasi Kerja)

Variabel penilaian prestasi kerja (X₂) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari adil (X₂₋₁), objektif (X₂₋₂), transparan (X₂₋₃), konsisten (X₂₋₄), serta ada 8 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.11 sampai dengan tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Adil (X₂₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya)		Setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dalam penilaian prestasi kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-

Kurang Setuju	-	-	-	-
Setuju	18	34,6	18	34,6
Sangat Setuju	34	65,4	34	65,4
Total	52	100.0	52	100.0
Mean	4,65		4,65	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator adil direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya), responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya).
- 2) Untuk item Setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dalam penilaian prestasi kerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,65. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mendapatkan perlakuan yang sama dalam penilaian prestasi kerja.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Objektif (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Ukuran penilaian produktivitas kerja jelas dan dapat dipahami		Penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9

Kurang Setuju	3	5,8	-	-
Setuju	22	42,3	25	48,1
Sangat Setuju	27	51,9	26	50,0
Total	52	100,0	52	100,0
Mean	4,46		4,46	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator objektif direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Ukuran penilaian produktivitas kerja jelas dan dapat dipahami, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 27, dengan nilai rata-rata 4,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa dalam ukuran penilaian produktivitas kerja jelas dan dapat dipahami.
- 2) Untuk item Penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 4,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap penilaian prestasi kerja berhubungan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerjanya.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Transparan (X₂₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Saya memperoleh informasi yang berhubungan dengan prosedur penilaian prestasi kerja		Hasil penilaian diberitahukan kepada seluruh pegawai	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	1,9	-	-
Kurang Setuju	2	3,8	3	5,8

Setuju	29	55,8	25	48,1
Sangat Setuju	20	38,5	24	46,2
Total	52	100,0	52	100,0
Mean	4,31		4,40	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator transparan direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Saya memperoleh informasi yang berhubungan dengan prosedur penilaian prestasi kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden memperoleh informasi yang berhubungan dengan prosedur penilaian prestasi kerja.
- 2) Untuk item Hasil penilaian diberitahukan kepada seluruh pegawai, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 25, dengan nilai rata-rata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap hasil penilaian diberitahukan kepada seluruh pegawai.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Konsisten (X₂₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Hasil penilaian prestasi kerja dapat dipercaya		Hasil penilaian prestasi kerja sesuai dengan produktivitas kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Kurang Setuju	1	1,9	-	-
Setuju	32	61,5	26	50,0
Sangat Setuju	19	36,5	25	48,1

Total	52	100.0	52	100.0
Mean	4,35		4,44	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator konsisten direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Hasil penilaian prestasi kerja dapat dipercaya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,35. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap hasil penilaian prestasi kerja dapat dipercaya.
- 2) Untuk item Hasil penilaian prestasi kerja sesuai dengan produktivitas kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 4,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden menganggap hasil penilaian prestasi kerja sesuai dengan produktivitas kerja.

c. Variabel Y (Produktivitas kerja)

Variabel produktivitas kerja (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Kualitas kerja (Y_{1-1}), Kuantitas kerja (Y_{1-2}), ketepatan waktu (Y_{1-3}), Kehadiran (Y_{1-4}) dan Kemampuan Kerjasama (Y_{1-5}), serta ada 13 pertanyaan untuk seluruh indikator. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 sampai dengan Tabel 4.19 berikut :

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y₁₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
	Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi secara konsisten		Hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan		Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya	
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Kurang Setuju	-	-	-	-	4	7,7
Setuju	18	34,6	16	30,8	32	61,5
Sangat Setuju	34	65,4	36	69,2	16	30,8
Total	52	100,0	52	100,0	52	100,0
Mean	4,65		4,69		4,23	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator kualitas kerja direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi secara konsisten, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 34, dengan nilai rata-rata 4,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai harus memenuhi standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan secara konsisten.
- 2) Untuk item Hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak

sebesar 36, dengan nilai rata-rata 4,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai harus memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang sesuai dengan tujuan pekerjaan.

- 3) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 32, dengan nilai rata-rata 4,23. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif sesuai dengan tanggung jawab dan bidang tugasnya.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja		Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mempunyai target produktivitas kerja yang harus dicapai dalam suatu periode		Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-	8	15,4
Kurang Setuju	1	1,9	2	3,8	9	17,3
Setuju	29	55,8	31	59,6	24	46,2
Sangat Setuju	22	42,3	19	36,5	11	21,2
Total	52	100,0	52	100,0	52	100,0
Mean	4,40		4,33		3,73	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator kuantitas kerja direpresentasikan oleh

3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29, dengan nilai rata-rata 4,40. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja sudah sangat baik.
- 2) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mempunyai target produktivitas kerja yang harus dicapai dalam suatu periode, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 31, dengan nilai rata-rata 4,33. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mempunyai target produktivitas kerja yang harus dicapai dalam suatu periode sudah sangat baik.
- 3) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan sudah baik.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu (Y₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya		Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan		Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-	-	-
Tidak Setuju	2	3,8	-	-	-	-
Kurang Setuju	3	5,8	-	-	-	-
Setuju	29	55,8	28	53,8	24	46,2
Sangat Setuju	18	34,6	24	46,2	28	53,8
Total	52	100.0	52	100.0	52	100.0
Mean	4,21		4,46		4,54	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator ketepatan waktu direpresentasikan oleh 3 (tiga) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 29, dengan nilai rata-rata 4,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang di bebaskan kepadanya.
- 2) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah

ditentukan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 28, dengan nilai rata-rata 4,46. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

- 3) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 28, dengan nilai rata-rata 4,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai dapat menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan sudah sangat baik.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kehadiran (Y₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai selalu hadir tepat waktu		Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai selalu pulang kerja tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Kurang Setuju	4	7,7	1	1,9
Setuju	25	48,1	22	42,3
Sangat Setuju	23	44,2	29	55,8
Total	45	100.0	45	100.0
Mean	4,37		4,54	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator kehadiran direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai selalu hadir tepat waktu, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 23, dengan nilai rata-rata 4,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai

Dinas Pendidikan Kota Binjai selalu hadir tepat waktu.

- 2) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai selalu pulang kerja tepat waktu, responden menyatakan sangat setuju yang paling banyak sebesar 24, dengan nilai rata-rata 4,54. Jawaban ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai selalu pulang kerja tepat waktu.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Kerjasama (Y₁₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan		Item Pertanyaan	
	Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai selalu menunjukkan kesediaan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing		Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,9	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	1,9
Kurang Setuju	13	25,0	4	7,7
Setuju	26	50,0	25	48,1
Sangat Setuju	12	23,1	22	42,3
Total	45	100,0	45	100,0
Mean	3,92		4,31	

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator kemampuan kerjasama direpresentasikan oleh 2 (dua) item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai selalu menunjukkan kesediaan bekerjasama dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 26, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden selalu menunjukkan kesediaan

bekerjasama dalam melakukan pekerjaan tanpa diperintah sesuai dengan tupoksinya masing-masing.

- 2) Untuk item Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, responden menyatakan setuju yang paling banyak sebesar 25, dengan nilai rata-rata 4,31. Jawaban ini menggambarkan bahwa responden mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Uji Kualitas Data

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 22.0 for *windows*.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:255) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai

$r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk menghitung nilai r_{tabel} , terlebih dahulu menghitung nilai derajat bebas (db).

$$db = n - 2 = 52 - 2 = 50$$

Setelah diperoleh nilai db, selanjutnya menghitung nilai r_{tabel} berdasarkan tabel r diketahui nilai r_{tabel} dengan db = 50 dan tingkat signifikansi 0,05 adalah $r_{tabel} = 0,2732$. Namun menurut Sugiyono (2012:88) butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat uji validitas adalah jika $r_{tabel} = 0,3$.

Berikut hasil dari uji validitas terhadap butir-butir pertanyaan dari variabel penelitian.

Tabel 4.20. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja

Pertanyaan Butir ke-	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,504	0,273	Valid
2	0,539	0,273	Valid
3	0,365	0,273	Valid
4	0,424	0,273	Valid
5	0,529	0,273	Valid
6	0,544	0,273	Valid
7	0,470	0,273	Valid
8	0,484	0,273	Valid
9	0,609	0,273	Valid
10	0,499	0,273	Valid
11	0,570	0,273	Valid
12	0,498	0,273	Valid
13	0,519	0,273	Valid
14	0,534	0,273	Valid
15	0,499	0,273	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Dari Tabel 4.20 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. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel semangat kerja sebanyak 15 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.273. Diketahui seluruh pertanyaan semangat kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.273, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.21 Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Penilaian Prestasi Kerja

Pertanyaan butir ke-	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
16	0,469	0,273	Valid
17	0,469	0,273	Valid
18	0,362	0,273	Valid
19	0,673	0,273	Valid
20	0,420	0,273	Valid
21	0,353	0,273	Valid
22	0,382	0,273	Valid
23	0,672	0,273	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Dari Tabel 4.21 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. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel penilaian prestasi kerja sebanyak 8 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.273. Diketahui seluruh pertanyaan penilaian prestasi kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.273, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4.22. Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel Produktivitas kerja

Pertanyaan butir ke-	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
24	0,366	0,273	Valid
25	0,558	0,273	Valid
26	0,342	0,273	Valid
27	0,438	0,273	Valid
28	0,527	0,273	Valid
29	0,575	0,273	Valid
30	0,397	0,273	Valid
31	0,346	0,273	Valid
32	0,452	0,273	Valid
33	0,509	0,273	Valid
34	0,389	0,273	Valid
35	0,538	0,273	Valid
36	0,432	0,273	Valid

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Dari Tabel 4.22 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. Diketahui jumlah pertanyaan kuesioner pada variabel produktivitas kerja sebanyak 13 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.273. Diketahui seluruh pertanyaan produktivitas kerja dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.273, yang berarti telah memenuhi syarat validitas.

b. Uji Reliabilitas

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

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

Tabel 4.23. Uji Reliabilitas

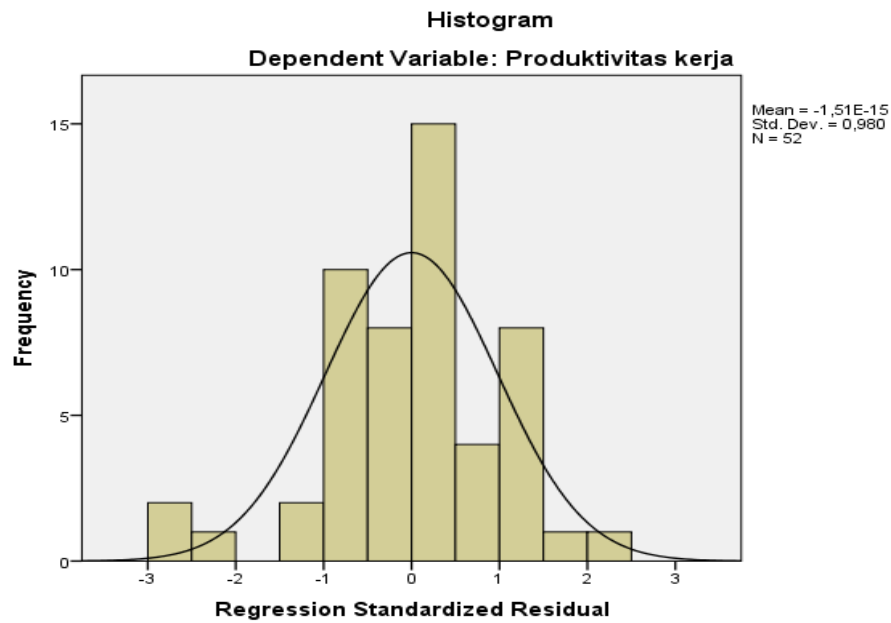
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Semangat kerja	0,829	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Penilaian prestasi kerja	0,765	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)
Produktivitas kerja	0,814	Reliabel (Cronbach's Alpha > 0.6)

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

5. Uji Asumsi Klasik

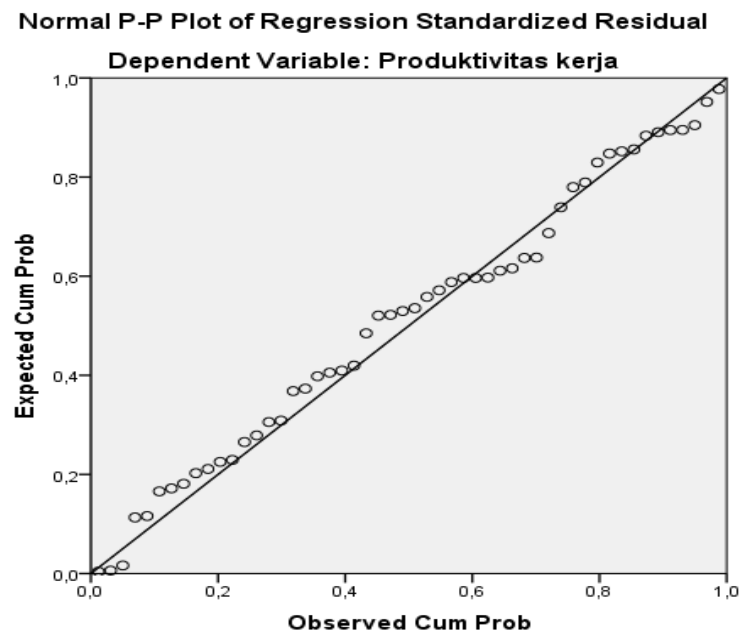
a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas ρ , dengan ketentuan sebagai berikut. Jika nilai probabilitas $\rho \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi. Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang di tengah.



Gambar 4.3 Uji Normalitas *Normal Probability Plot*

Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel semangat kerja, dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4.24. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,82084535
	Absolute	,079
Most Extreme Differences	Positive	,071
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,567
Asymp. Sig. (2-tailed)		,905

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.24, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar **0,905**. Karena nilai probabilitas p, yakni **0,905** lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

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 terjadimultikolinieritas. (Ghozali, 2013). Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada respoden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.25. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Semangat kerja	,796	1,256
Penilaian prestasi kerja	,796	1,256

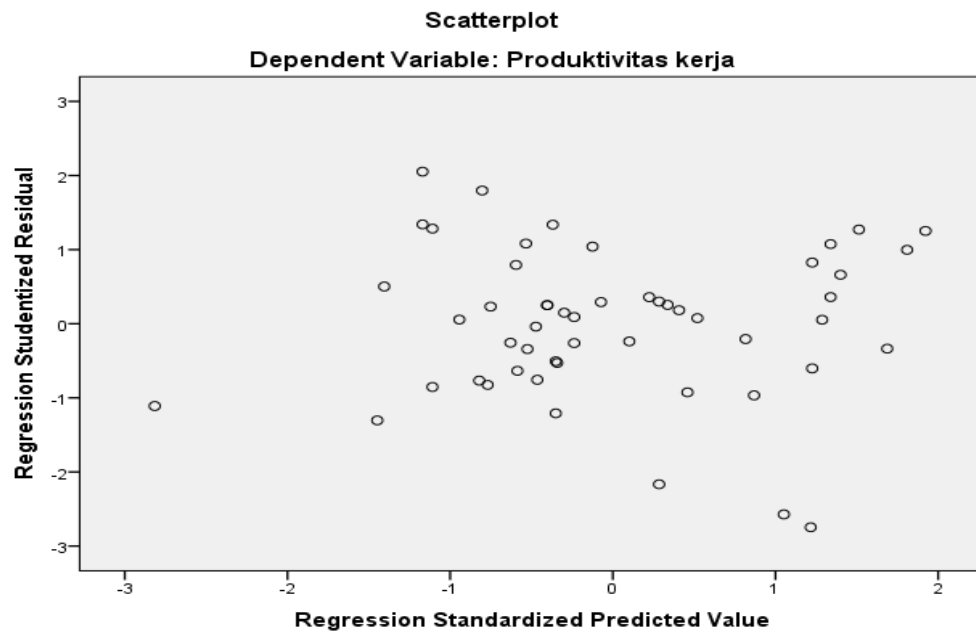
a. Dependent Variable:Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.25, nilai VIF dari semangat kerja adalah 1,256, dan nilai VIF dari variabel penilaian prestasi kerja adalah 1,256. Dikarenakan seluruh nilai $VIF < 10$, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas..

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X.(Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar **di atas dan di bawah angka 0** pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Pengujian Hipotesis

a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari semangat kerja (X_1), dan penilaian prestasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja (Y).

Tabel 4.26. Model Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	20,409	5,890
1 Semangat kerja	,469	,086
Penilaian prestasi kerja	,165	,159

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.26 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,409 + 0,469X_1 + 0,165X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) **Konstanta (a) = 20,409**. Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 20,409.
- 2) **Koefisien X_1 (b_1) = 0,469**. Ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja (X_1) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel semangat kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,469.
- 3) **Koefisien X_2 (b_3) = 0,165**. Ini menunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai, atau setiap terjadi peningkatan variabel penilaian prestasi kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,165.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja pegawai.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa semangat kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) berupa semangat kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 52 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

$$1) df \text{ (pembilang)} = k - 1 \quad df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2) df \text{ (penyebut)} = n - k \quad df \text{ (penyebut)} = 52 - 2 = 50$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ ($2:50$) = 3,18, dengan kriteria uji sebagai berikut:

H_0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.27. Uji-F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370,492	2	185,246	22,367	,000 ^b
	Residual	405,816	49	8,282		
	Total	776,308	51			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Penilaian prestasi kerja, Semangat kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,367 > 3,18$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2) berupa semangat kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa produktivitas kerja pegawai.

c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel semangat kerja (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel semangat kerja (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

$H_2 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel semangat kerja (X_1) dan penilaian prestasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_2 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ ($df =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df_1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = 52-2 = 50$. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah maka $t_{tabel} = 0,025(50) = 2,00$.

Tabel 4.28. Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20,409	5,890		3,465	,001
Semangat kerja	,469	,086	,628	5,428	,000
Penilaian prestasi kerja	,165	,159	,120	4,037	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat bahwa:

- 1) Nilai t_{hitung} variabel semangat kerja (X_1) sebesar 5,428 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,00, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,395 > 2,00$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel penilaian prestasi kerja (X_2) sebesar 4,037 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,008, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,037 > 2,00$) dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

d. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 4.29 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,691 ^a	,477	,456	2,878

a. Predictors: (Constant), Penilaian prestasi kerja, Semangat kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS Versi 22,0 (2020)

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai $R Square = 0,477$. Nilai tersebut dapat diartikan variabel semangat kerja dan penilaian prestasi kerja secara bersama-sama atau simultan mampu mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sebesar 47,7%, sisanya sebesar 52,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

Selanjutnya hasil uji faktor di atas akan disajikan secara ringkas pada Tabel 4.30 tentang kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.30. Kesimpulan Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	F_{hitung}	t_{hitung}	F_{tabel}	t_{tabel}	Sig	Hasil Uji
Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	-	5,428		2,000	< 0,05	Diterima
Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	-	4,037		2,000	< 0,05	Diterima
Semangat kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai	22,367	-	3,18	2,000	< 0,05	Diterima

B. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Pengaruh Semangat kerja Terhadap Produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,428 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika semangat kerja meningkat maka produktivitas kerja pegawai meningkat, sebaliknya jika semangat kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun. Dengan kata lain ketika semangat kerja naik maka produktivitas kerja pegawai pun naik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyana, Mahanavami, Widari, (2016) dengan judul Dampak Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bali Ocean Magig (Waterbom Bali) di Kuta, Badung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai telah telaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi

masalah poin no. a yaitu “pegawai dalam kegairahan kerja menurun sehingga tingkat produktivitas kerja juga menurun telah terjawab.

2. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,037 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika penilaian prestasi kerja meningkat maka produktivitas kerja pegawai meningkat, sebaliknya jika penilaian prestasi kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winarni, Muhtadi, Surahman, (2016) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap produktivitas kerja tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin no. b yaitu “Masih tidak konsistensi dalam penilaian prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai” telah terjawab.

3. Pengaruh semangat kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 22,367 dengan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika semangat kerja dan penilaian prestasi kerja meningkat maka produktivitas kerja pegawai meningkat, sebaliknya jika semangat kerja dan penilaian prestasi kerja menurun maka produktivitas kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyana, Mahanavami, Widari, (2016) dengan judul Dampak Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bali Ocean Magig (Waterbom Bali) di Kuta, Badung. dan juga didukung oleh penelitian Winarni, Muhtadi, Surahman, (2016) dengan judul Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap produktivitas kerja tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah semangat kerja, komunikasi dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan permasalahan yang ada.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} variabel semangat kerja (X_1) sebesar 5,428 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,428 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} variabel penilaian prestasi kerja (X_2) sebesar 4,037 dan nilai t_{tabel} bernilai 2,000, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,037 > 2,000$) dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$.
3. Semangat kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,367 > 3,18$) dan probabilitas signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Disarankan untuk mempertahankan kehadiran pegawai yang terus meningkat setiap bulan dan mempertahankan perlakuan pimpinan terhadap bawahan dengan cara manusiawi yaitu dengan saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu dengan yang lain baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja. Juga disarankan untuk memperhatikan sikap bekerja sama dengan teman sejawat maupun pimpinan berdasarkan kesadaran untuk mencapai tujuan organisasi dan memperhatikan semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat.
2. Disarankan untuk mempertahankan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja tidak membeda-bedakan pegawai (semua hal yang menyangkut agama, ras, suku, jenis kelamin, maupun hal-hal lainnya) dan mempertahankan serta meyakinkan bahwa setiap pegawai mendapatkan perlakuan yang sama dalam penilaian prestasi kerja. Juga disarankan untuk memperhatikan bahwa pegawai dapat memperoleh informasi yang berhubungan dengan prosedur penilaian prestasi kerja dan memperhatikan bahwa hasil penilaian prestasi kerja dapat dipercaya.
3. Disarankan untuk mempertahankan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi secara konsisten dan kemampuan bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Juga disarankan untuk memperhatikan kemampuan menghasilkan pekerjaan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan dan kemampuan menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Alwi, Syafaruddin, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* Jakarta: Rineka Cipta
- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta
- Fahmi, Irham. (2014) *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- Gomes, Faustino Cardoso, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi,
- Handoko, (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE,.
- Hasley. (2013). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Moekijat, (2011), *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bandar Maju.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Produktivitas kerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Prawirosentono, Suryadi. (2011). *Produktivitas kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Erwan, (2012), *Implementasi Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Yogyakarta: Gava Media

- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Tohardi Ahmad. (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Produktivitas kerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Widjaya, Tunggal, Amin (2013), *Manajemen Suatu Pengantar*, Cetakan Pertama, Jakarta: Rineka Cipta Jaya.

Jurnal:

- Astuty, W., Pasaribu, F., Rahayu, S., & Habibie, A. (2021). *The influence of environmental uncertainty, organizational structure and distribution network competence on the quality of supply chain management information systems*. *Uncertain Supply Chain Management*, 9(1), 116-124.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). *Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia*. *Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Dharmawan, wahyuni, Kurniawan, (2013) Pengaruh penilaian prestasi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pekerja unit pemadam kebakaran kantor pusat PT. X Jakarta, *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Volume 2, Nomor 2, April 2013
- Winarni, Muhtadi, Surahman (2016), Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin, *Jurnal Farmasi Klinik Indonesia*, Vol 5 No. 4, Hlm. 278-287 ISSN: 2552-6218.
- Noviyanti, Putu, (2015), Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Ferokgak Tahun 2015, *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Volume: 5 Nomor 1 Tahun 2015

- Pratama, Wardani (2017), Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal), *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Muqtasid 8 (2), 2017 : 119-129
- Pradnyana, Mahanavami, Widari, (2016), Dampak Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) di Kuta, Badung, *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 12 No. 1 Maret 2016
- Pramono, C. (2020). Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152-160.
- Ritonga, H. M. (2018). ANALISIS KUALITAS, DESAIN, DAN KARAKTERISTIK TERHADAP PRODUK JASA PADA BANK BRI MEDAN. *JUMANT*, 7(1), 37-44.