



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MITRA INDO MEDIA.
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

ANGGUN MORIZAR

NPM 1515310962

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : ANGGUN MORIZAR
NPM : 1515310962
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KOMPETENSI, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MITRA INDO MEDIA CABANG MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si) (Dr. BAMBANG WIDIANARJO, S.E., M.M)



PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : ANGGUN MORIZAR
NPM : 1515310962
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA,
KOMPETENSI, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
MITRA INDO MEDIA CABANG MEDAN

MEDAN, JANUARI 2021



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

ANGGOTA II

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

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

ANGGOTA III

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

ANGGOTA IV

(Hj. JUNIARTI, SE., M.M)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggun Morizar
NPM : 1515310962
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Indo Media Cabang Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

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

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



Anggun Morizar

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggun Morizar
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 23 Mei 1996
NPM : 1515310962
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Gatot Subroto No. 345

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

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

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

Medan, Januari 2021



Anggun Morizar



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3165/PERP/BP/2020

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

: ANGGUN MORIZAR
: 1515310962
Semester : Akhir
as : SOSIAL SAINS
n/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 13 Oktober 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 13 Oktober 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



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

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



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 : ANGGUN MORIZAR
NPM : 1515310962
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Miftah El Fikri, SE.,M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Indo Media Cabang Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
15 Juli 2020	Aslkm dek, perbaiki kutipan agar di connect ke dapus caranya bisa dilihat disini (https://www.youtube.com/watch?v=obP3s-CuFvY&list=PLL5tJjU-WKAM7eC3cOuhbDccMcUm_FNAL&index=4).... dan rapikan tulisannya	Revisi
17 Agustus 2020	Selamat ya silahkan mendaftar sidang dek	Disetujui
28 Januari 2021	Aslkm dek bagaimana progress skripsinya? apa cerita kok lama... apa kelanjutannya habis ini	Revisi
22 Juni 2021	Selamat ya, tapi perbaiki sikit lagi lihat catatn di file	Disetujui

Medan, 12 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Miftah El Fikri, SE.,M.Si

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 12 Oktober 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANGGUN MORIZAR
Tempat/Tgl. Lahir : Bengkulu / 23 Mei 1996
Nama Orang Tua : AGUS TIZAR
N. P. M : 1515310962
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081269908408
Alamat : Jl. Gatot Subroto No. 345

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Indo Media Cabang Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



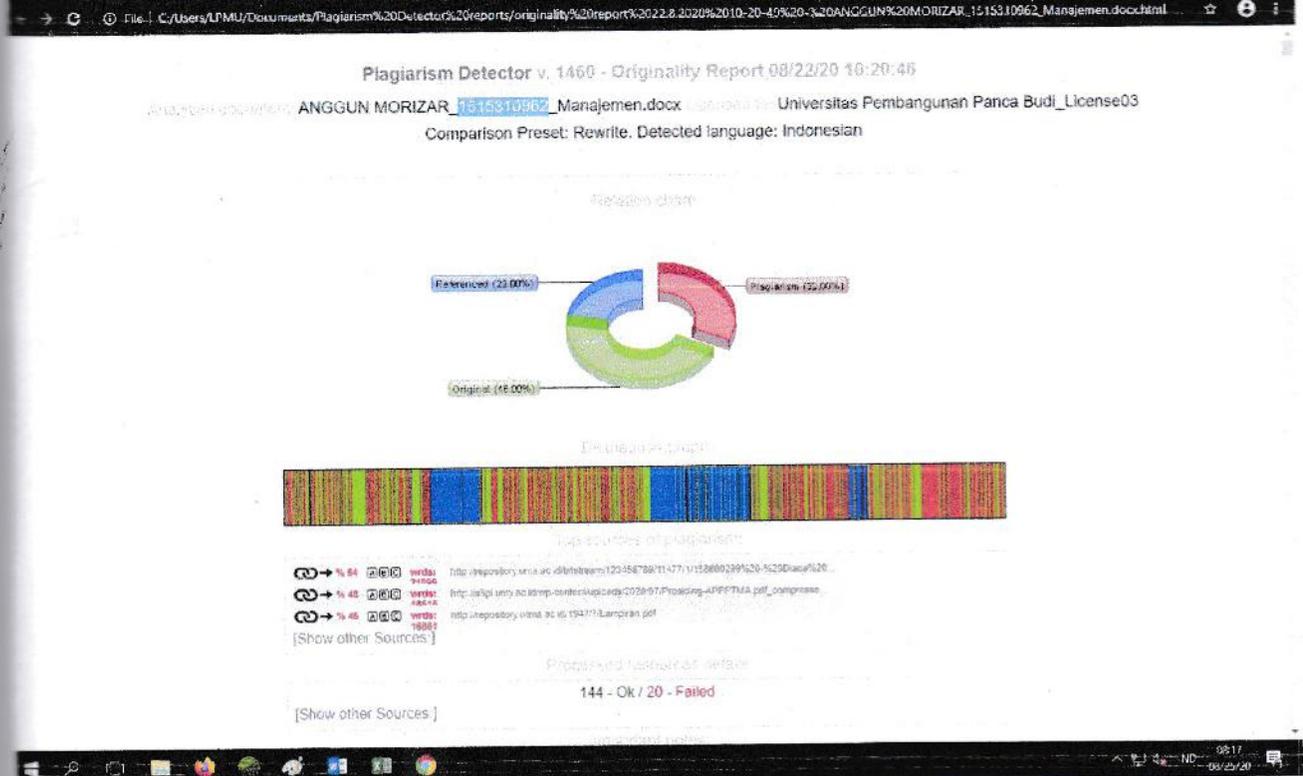
Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



ANGGUN MORIZAR
1515310962

Catatan :

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



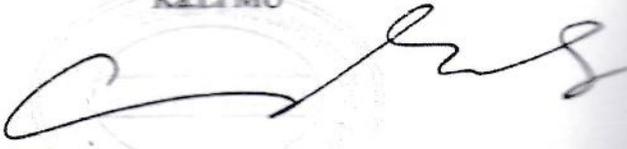
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

Acc Sidang M.H.
Miffah El Akri PT 17/8/20

Acc Sidang MH
PRA 20/8/20



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. MITRA INDO MEDIA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

ANGGUN MORIZAR

NPM 1515310962

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

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

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : ANGGUN MORIZAR
 Tempat/Tgl. Lahir : BENGKULU / 23 Mei 1996
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310962
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.64
 Nomor Hp : 081269908408
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA INDO MEDIA

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


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

Medan, 24 Oktober 2019

Pemohon,

(Anggun Morizar)

Tanggal : 29-10-2019
 Disahkan oleh :
 Dekan
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 29-10-2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :
 (Rizal Ahmad, SE.,MSi)

Tanggal : 29-10-2019
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen
 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 29-10-2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :
 (Miftah El Fikri, SE.,M.Si)

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rival Ahmad SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Miffli El Fikri SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : ANGGUN MORIZAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310962
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh disiplin kerja, Kompetensi Kerja dan Semangat terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Indo Medis (Cabang Medan)

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
9/7/2020	Data SPSS		
15/7/2020	Daftar pustaka		
17/8/2020	Acc sidang meja. hijau.		

Medan, 25 Agustus 2020

Diketahui/Ditetujui oleh :

Dekan,



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

miffli e / fikeri



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 : Rizal Ahmad SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : Miftah El Fikri SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : ANGGUN MORIZAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310962
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan : PT Mitra Indo Medica Cabang Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
01/2/2020	- Pengaruh Signifikan, (koreksi kata positif) - Kata-kata di saran, diperbaiki lagi. - Spasi		
02/2/2020	- Perbaiki daftar pustaka. - Perbaiki Urutan buku A-2 dan jurnal A-2		
	ACC Bidang MA PRA 20/2/2020 ✓		

Rizal Ahmad SE, M.Si

Medan, 22 Juli 2020
 Diketahui/Dijetujui oleh :

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan semangat kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Mitra Indo Media Cabang Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Mitra Indo Media Cabang Medan yang berjumlah 64 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*. Penelitian ini dilakukan di tahun 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Cabang Medan baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel kompetensi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. 92,0 % kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja.

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

ABSTRACT

This research was conducted to explore how the influence of work discipline (X_1), competence (X_2), and work morale (X_3) on employee performance (Y) of PT. Mitra Indo Media Medan Branch. The population in this research was all employees of PT. Mitra Indo Media Medan Branch, totaling 64 employees. The number of samples taken were 60 respondents used purposive sampling. This research was conducted in 2020. This research used quantitative data that was processed with SPSS with multiple linear regression models. The results showed that work discipline, competence, and work morale had a positive and significant effect on the performance of the employees of PT. Mitra Indo Media Medan Branch both partially and simultaneously. The competency variable was the most dominant variable affecting employee performance. 92.0% of employee performance can be explained and obtained from work discipline, competence, and morale, while the rest was by other factors. Employee performance had a very strong relationship to work discipline, competence and work morale.

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

KATA PENGANTAR

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

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

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

Medan, Januari 2021
Penulis

Anggun Morizar
NPM : 1515310962

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan dan Perumusan Masalah	10
1. Batasan Masalah	10
2. Perumusan Masalah	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis.....	14
1. Kinerja	14
a. Pengertian Kinerja.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
c. Penilaian Kinerja.....	19
d. Indikator Kinerja	21
2. Disiplin Kerja.....	23
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	23
b. Jenis-Jenis Disiplin	24
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
d. Indikator Disiplin Kerja	27
3. Kompetensi	28
a. Pengertian Kompetensi	28
b. Karakteristik Kompetensi	29
c. Manfaat Penggunaan Kompetensi	30
d. Indikator Kompetensi.....	32

4. Semangat Kerja.....	33
a. Pengertian Semangat Kerja	33
b. Aspek-Aspek Semangat Kerja	34
c. Indikator Semangat Kerja.....	35
B. Penelitian Sebelumnya	38
C. Kerangka Konseptual	41
1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	42
2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	43
3. Pengaruh Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	44
4. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	45
D. Hipotesis	47

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	48
1. Lokasi Penelitian	48
2. Waktu Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel.....	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel	49
3. Jenis Data.....	50
4. Sumber Data	51
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	51
1. Variabel Penelitian.....	51
a. Variabel Dependen (Y)	51
b. Variabel Independen (X).....	52
2. Definisi Operasional	53
E. Skala Pengukuran Variabel	55
F. Teknik Pengumpulan Data	56
G. Teknik Analisa Data	57
1. Analisis Frekuensi Data	57
2. Uji Kualitas Data	57
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	57
b. Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	59
a. Uji Normalitas.....	60
b. Uji Multikolinearitas	62
c. Uji Heteroskedastisitas.....	63
4. Regresi Linear Berganda	64
5. Uji Hipotesis	65
a. Uji Parsial (Uji t).....	65
b. Uji Simultan (Uji F)	67
E. Koefisien Determinasi (r^2).....	68

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	70
	1. Gambaran Umum Perusahaan	70
	a. Sejarah PT. Mitra Indo Media.....	70
	b. Visi dan Misi Perusahaan.....	71
	c. Struktur Organisasi PT. Mitra Indo Media Medan	72
	2. Karakteristik Responden.....	72
	a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
	b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
	c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	74
	d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
	e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	76
	3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)	76
	a. Disiplin Kerja (X_1)	77
	b. Kompetensi (X_2)	81
	c. Semangat Kerja (X_3)	85
	d. Kinerja Karyawan (Y).....	89
	4. Uji Kualitas Data	93
	a. Uji Validitas	93
	b. Uji Reliabilitas	96
	5. Uji Asumsi Klasik.....	99
	a. Uji Normalitas Data	99
	b. Uji Multikolinearitas	102
	c. Uji Heteroskedastisitas.....	103
	6. Uji Regresi Linear Berganda	105
	7. Uji Hipotesis	108
	a. Uji t (Uji Parsial).....	108
	b. Uji F (Uji Simultan)	110
	8. Uji Determinasi (R^2).....	112
	B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	113
	1. Hipotesis H_1	114
	2. Hipotesis H_2	115
	3. Hipotesis H_3	116
	4. Hipotesis H_4	117
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	119
	B. Saran	119
	DAFTAR PUSTAKA	122
	LAMPIRAN.....	125

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Pencapaian Target Penjualan tahun 2020.....	6
Tabel 1.2. Jumlah Karyawan Divisi Sales yang Mencapai Target Penjualan tahun 2020.....	7
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian.....	48
Tabel 3.2. Daftar Posisi Karyawan di PT. Mitra Indo Media Medan.....	50
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 3.4. Instrumen Skala Likert	56
Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	69
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	74
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	75
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	76
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	76
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Absensi ($X_{1.1}$)	77
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Peraturan ($X_{1.2}$).....	78
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketaatan pada Standar ($X_{1.3}$)	79
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi ($X_{1.4}$)	80
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan ($X_{2.1}$).....	81
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan ($X_{2.2}$)	82
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sikap (<i>Attitude</i>) ($X_{2.3}$) .	83
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman ($X_{2.4}$).....	84
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Produktivitas Kerja ($X_{3.1}$)	84
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Absensi ($X_{3.2}$)	86
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator <i>Turnover Intention</i> ($X_{3.3}$).....	87
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kerusakan ($X_{3.4}$)	88
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$).....	89
Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ($Y_{1.2}$) .	90
Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu ($Y_{1.3}$)	91
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama Tim ($Y_{1.4}$)	92
Tabel 4.23. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja (X_1)	94
Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi (X_2).....	95

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (X_3)	95
Tabel 4.26. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)	96
Tabel 4.27. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1)	97
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi (X_2).....	97
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (X_3).....	98
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	98
Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	101
Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas	102
Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser	104
Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	106
Tabel 4.35. Hasil Uji-t	109
Tabel 4.36. Hasil Uji F	110
Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi	112
Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi	116

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	46
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Struktur Organisasi PT. Mitra Indo Media Medan	72
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas	99
Gambar 4.3. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual</i>	100
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i>	103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

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

Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berkompetensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. (Wibowo, 2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman merupakan faktor penting dalam membentuk karyawan yang berkompetensi. Adanya pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dari karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dan memberikan hasil yang baik. Ditambah dengan pengalaman dan sikap karyawan saat bekerja akan mendukung tercapainya kinerja yang baik dari karyawan dalam segi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pomalingo, Mandey, & Uhing, 2015) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

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

PT. Mitra Indo Media adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan barang-barang elektronik rumah tangga yang telah berdiri sejak tahun 1988. PT. Mitra Indo Media juga merupakan induk dari beberapa anak cabang yang tersebar di seluruh kota medan dan beberapa cabang lainnya di berbagai daerah. PT. Mitra Indo Mulia memasarkan banyak produk elektronik rumah tangga dengan berbagai macam merek dagang seperti Toshiba, Samsung, Philips, Sony, Sanyo, Polytron, Panasonic, Sanyo, dan lain-lain. Area pemasaran dari PT. Mitra Indo Media berada di kawasan Sumatera Utara dan sekitarnya.

PT. Mitra Indo Media Medan sebagai perusahaan distributor barang elektronik di kota Medan memiliki banyak karyawan yang berprofesi sebagai sales yang memiliki tugas utama dalam mendistribusikan produk elektronik ke berbagai toko yang ada di seputaran kota Medan sekitarnya. Oleh karena itu, profesi sales memiliki orientasi pada target penjualan barang elektronik untuk setiap bulannya. Sales akan dianggap memiliki kinerja yang baik jika target penjualannya terpenuhi, begitu juga sebaliknya. Mengingat sebagian besar karyawan PT. Mitra Indo Media Medan berposisi sebagai sales, maka kinerja sales menjadi salah satu tumpuan terpenting bagi keberlangsungan perusahaan, kinerja sales yang baik akan meningkatkan laba perusahaan dan menjadi indikator kinerja perusahaan yang baik. Oleh sebab itu, perusahaan berharap bahwa setiap karyawan mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas mereka seperti keinginan perusahaan. Tetapi, berdasarkan observasi yang dilakukan, banyak dari karyawan pada posisi sales yang tidak mencapai target penjualan mereka, terutama bagi karyawan baru yang yang tidak memiliki kompetensi yang memadai di bidang penjualan. Sejak ditingkatkannya target penjualan pada sales, maka tidak saja karyawan baru yang tidak dapat memenuhi target penjualan, namun banyak karyawan senior yang juga tidak mampu mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan sehingga menyebabkan kinerja mereka menurun.

Berdasarkan target kinerja dari *sales executive* yang ada di tiga cabang PT. Mitra Indo Media Cabang Medan menunjukkan banyaknya karyawan yang tidak mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Data perihal target kinerja dari divisi sales pada setiap cabang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Pencapaian Target Penjualan tahun 2020

2020	Target Penjualan Cabang (Rp)			Pencapaian Penjualan Target (Rp)			Keterangan
	Bulan	I	II	I	II	II	
Januari	1,2 M	1,2 M	1,2 M	1,34 M	1,54 M	1,48 M	Target Tercapai
Februari	1,2 M	1,2 M	1,2 M	1,42 M	1,62 M	1,28 M	Target Tercapai
Maret	1,2 M	1,2 M	1,2 M	1,52 M	1,58 M	1,37 M	Target Tercapai
April	1,2 M	1,2 M	1,2 M	1,03 M	1,11 M	983 Jt	Belum Tercapai
Mei	1,2 M	1,2 M	1,2 M	850 Jt	980 Jt	774 Jt	Belum Tercapai
Juni	1,2 M	1,2 M	1,2 M	640 Jt	759 Jt	631 Jt	Belum Tercapai
Juli	1,2 M	1,2 M	1,2 M	587 Jt	623 Jt	542 Jt	Belum Tercapai
Agustus	1,2 M	1,2 M	1,2 M	876 Jt	763 Jt	621 Jt	Belum Tercapai
September	1,2 M	1,2 M	1,2 M	721 Jt	712 Jt	634 Jt	Belum Tercapai
Oktober	1,2 M	1,2 M	1,2 M	803 Jt	872 Jt	739 Jt	Belum Tercapai
November	1,2 M	1,2 M	1,2 M	982 M	912 Jt	862 Jt	Belum Tercapai
Desember	1,2 M	1,2 M	1,2 M	1,02 M	1,11M	981 Jt	Belum Tercapai

Sumber: PT. Mitra Indo Media Cabang Medan (2021)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan pada awal tahun 2020, divisi sales di setiap cabang mampu memenuhi target bulanan cabang dari segi penjualan yang rata-rata per bulan Rp. 1,2 Milyar, yaitu di bulan Januari, Februari, dan Maret. Tetapi, pada bulan Maret 2020, penjualan perusahaan di setiap cabang mengalami penurunan sehingga target penjualan bulanan tidak tercapai. Hal ini terus berlangsung hingga akhir tahun 2020 dimana perusahaan tidak lagi mampu membukukan penjualan di atas target. Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut diketahui bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan dari segi kuantitas, dimana karyawan di divisi sales tidak lagi mampu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan target perorangan, mayoritas karyawan di divisi sales masih belum mampu menyelesaikan target penjualan bulanan yang dibebankan oleh perusahaan. Setiap sales memiliki target penjualan yang berbeda-beda, tergantung masa kerja, area kerja, dan jabatan. Berikut adalah jumlah sales yang berhasil mencapai target perbulan selama tahun 2020:

Tabel 1.2. Jumlah Karyawan Divisi Sales yang Mencapai Target Penjualan tahun 2020

2020	Jumlah Karyawan pada Cabang			Karyawan yang Mencapai Target pada Cabang		
	Bulan	I	II	I	II	II
Januari	10	13	9	7	12	8
Februari	11	13	13	9	10	8
Maret	10	13	13	6	10	8
April	12	13	15	5	6	6
Mei	11	14	16	5	6	3
Juni	11	15	15	4	5	3
Juli	10	15	16	2	3	1
Agustus	13	14	16	3	4	2
September	13	14	16	3	4	2
Oktober	14	15	13	5	5	3
November	12	13	13	6	7	5
Desember	12	12	11	7	8	5

Sumber: PT. Mitra Indo Media Cabang Medan (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa jumlah karyawan divisi sales yang mampu memenuhi target penjualan turun secara drastis di bulan April 2020. Perusahaan bahkan sengaja menambah jumlah sales agar mendorong penjualan namun karyawan-karyawan baru juga tidak dapat memenuhi target yang dibebankan perusahaan. Hanya beberapa sales yang telah lama bekerja dan berpengalaman yang masih mampu memenuhi target pekerjaan yang dibebankan. Hal ini menunjukkan terjadi penurunan kinerja karyawan di divisi sales dalam melakukan penjualan sehingga total penjualan yang berhasil dibukukan oleh karyawan mengalami penurunan.

Karyawan PT. Mitra Indo Media Medan juga banyak yang mengabaikan disiplin kerja saat bekerja, seperti masalah kehadiran, keterlambatan, dan mematuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Karyawan sering kali datang terlambat dan mangkir bekerja untuk alasan yang tidak terlalu penting, terutama pada karyawan di posisi sales yang sering terlambat dan mangkir dengan alasan

menemui konsumen. Hal ini didasarkan karena *mindset* karyawan di posisi sales yang berorientasi pada penjualan sehingga menganggap masalah kehadiran, absensi, dan standar kerja yang ditetapkan perusahaan tidaklah penting.

Proses rekrutmen yang dilakukan PT. Mitra Indo Media Medan cenderung tidak terlalu memperhatikan masalah pengalaman kerja dan kompetensi calon karyawan. Hal ini didasari karena kebutuhan karyawan yang harus tersedia dengan cepat, mengingat tingkat *turnover* pada karyawan posisi sales yang tinggi sehingga perusahaan harus dengan segera mengganti karyawan yang telah berhenti bekerja secepat mungkin. Oleh karena itu, perusahaan mempermudah proses rekrutmen yang terjadi tanpa terlalu mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan di posisi penjualan dan kompetensi calon karyawan di bidang penjualan. Perusahaan berpandangan, jika ternyata calon karyawan baru tidak mampu memenuhi target penjualan dalam beberapa bulan, maka karyawan tersebut akan segera digantikan dengan karyawan yang baru dan begitu seterusnya. Hal ini menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada karyawan baru yang tidak berpengalaman di bidang penjualan dan tidak memiliki kompetensi dalam melakukan penjualan sehingga tidak mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Perusahaan sebenarnya telah menyiapkan berbagai insentif dan bonus bagi karyawan posisi sales yang mampu memenuhi target penjualan mereka untuk mendorong mereka untuk bekerja lebih baik. Hal ini membuat karyawan tidak saja mendapatkan gaji pokok, namun juga mendapatkan berbagai bonus dan insentif tergantung penjualan yang dilakukan yang jumlahnya bahkan bisa lebih besar dari pada gaji pokok. Semakin tinggi penjualan yang dilakukan maka semakin tinggi bonus dan insentif yang diperoleh. Tujuan dari kebijakan ini semata-mata untuk

mendorong rasa semangat kerja karyawan agar karyawan berusaha dengan semaksimal mungkin untuk mencapai target penjualan yang ditetapkan perusahaan bahkan lebih. Bonus dan insentif ini pada kenyataannya tidak terlalu menarik bagi karyawan karena dianggap tidak terlalu besar sehingga kurang mampu mendorong semangat kerja karyawan. Hal ini mengakibatkan banyak karyawan yang tetap bekerja seperti biasa tanpa menunjukkan keseriusan yang tinggi dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik bahkan tingginya tingkat *turnover* pada karyawan di posisi sales tetap tinggi yang menunjukkan semangat kerja pada karyawan belum terlalu tinggi dan produktivitas kerja yang dihasilkan masih rendah.

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

B. Identifikasi Masalah

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

1. Karyawan tidak mentaati peraturan yang ada di perusahaan.
2. Karyawan tidak memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang diberikan dan aturan dalam pekerjaan tersebut.
3. Karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja yang tinggi

4. Karyawan memiliki kualitas kerja yang rendah seperti kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan volume kerja yang juga rendah.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini akan diberikan beberapa batasan masalah karena adanya keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus dalam menguji dan menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan
- b. Sumber data penelitian berasal dari seluruh karyawan PT. Mitra Indo Media yang ada di 3 cabang di Kota Medan dan mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti (Cabang I, II, dan III).
- c. Pengujian dan analisis data yang diperoleh dilakukan dengan bantuan aplikasi *Software* SPSS versi 24.0.

2. Perumusan Masalah

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

- a. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- b. Apakah kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- c. Apakah semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.

- d. Apakah disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- b. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- c. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- d. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Universitas

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

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menunjukkan seberapa besar pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan. Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi suatu referensi tambahan bagi pihak manajemen untuk mengambil beberapa kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

c. Bagi Penulis

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

E. Keaslian Penelitian

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

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

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

2. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan dari bulan Februari 2015 sampai Juni 2015, sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Maret sampai Januari 2021.
3. **Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Indo Media Cabang Medan yang terletak di Jalan Singa No. 154, Pandau Hulu I, Kota Medan.
4. **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan pegawai kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara dengan populasi sebanyak 47 orang pegawai dan sampel yang diambil juga 47 orang pegawai, sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Mitra Indo Media Cabang Medan yang berjumlah 60 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 60 orang karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

Menurut (Wibowo, 2017) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut (Mangkunegara, 2016) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut (Rivai, 2014) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika

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

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

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

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (Sutrisno, 2013)

1) Kompetensi

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

2) Inisiatif

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

3) Kecekatan Mental

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

4) Skema Pengembangan Karir

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

5) Loyalitas

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

6) Disiplin Kerja

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

7) Penghargaan

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

8) Semangat Kerja

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

9) Pelatihan

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

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi. Menurut Davis dalam (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Faktor Kompetensi (Pengetahuan dan Skill)

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

2) Faktor Motivasi

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

3) Faktor Pengalaman Kerja

Faktor ini berkaitan dengan pengalaman seorang karyawan terhadap suatu bidang pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja yang dimiliki ini maka seorang karyawan telah terbiasa dan memiliki penguasaan yang baik terhadap tugas dan pekerjaan tersebut, sehingga berbagai kesalahan dapat diminimalisir.

4) Faktor Loyalitas

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

5) Faktor Pelatihan

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

6) Faktor Sarana dan Prasarana Kerja

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

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

c. Penilaian Kinerja

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

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

Terdapat dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan menurut (Gomes, 2013) yaitu:

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

Kriteria kinerja karyawan dapat diukur secara objektif, untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga

kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria kinerja karyawan yang dapat diukur secara objektif meliputi: *relevancy*, *reliability*, dan *discrimination* (Gomes, 2013).

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

Jika kriteria kinerja karyawan memiliki kualifikasi-kualifikasi penting itu maka pekerja akan lebih cenderung menjadi menerima terhadap penilaian kinerja karyawan. Sebaliknya jika pekerja dinilai berdasarkan kriteria-kriteria yang tidak jelas dan tidak dispesifikasikan, maka para pekerja akan bersikap menentang bahkan menganggap dirinya terancam.

Pendekatan penilaian pretasi kerja karyawan, hendaknya mengidentifikasi standar kinerja karyawan yang terkait, mengukur kriteria dan kemudian memberikan umpan balik kepada karyawan. Jika standar kerja atau perhitungan terjadi dan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidak akuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan mengecilkan peluang kerjasama. Tanpa umpan balik, perbaikan dan perilaku sumber daya manusia tidak mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan yang akurat dalam sistem informasi sumber daya

manusianya. Adanya demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

d. Indikator Kinerja

Adanya mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut: (Rivai, 2014)

1) Kualitas Kerja

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

2) Kuantitas Kerja

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

3) Pemanfaatan Waktu

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

4) Kerjasama Tim

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

Menurut (Mangkunegara, 2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan dapat diturunkan sebagai berikut:

1) *Quantity of Work*

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

2) *Quality of Work*

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

3) *Job knowledge*

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

4) *Creativeness*

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

5) *Cooperative*

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

6) *Dependability*

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

7) *Initiative*

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya.

8) *Personal Qualities*

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

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

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

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

Menurut (Handoko, 2013) bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang menjalankan standar-standar organisasional. Menurut (Singodimedjo, 2012) yang mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan

kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

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

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

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

b. Jenis-Jenis Disiplin

Kegiatan kedisiplinan terbagi menjadi dua tipe yaitu: (Handoko, 2013)

1) Disiplin Prepentif

Disiplin Prepentif adalah kegiatan yang dihasilkan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard atau aturan, sehingga

penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai.

2) Disiplin Korektif

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

Tujuan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan untuk menghukum kesalahan diwaktu yang lalu (Handoko, 2013).

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar menaati semua peraturan instansi. Adanya keadilan dan ketegasan sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi pegawai.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi / pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik.

4) Keadilan

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

5) Pengawasan Melekat

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

6) Sanksi Hukum

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

7) Hubungan Kemanusiaan

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

d. Indikator Disiplin Kerja

Beberapa Indikator dalam mengukur disiplin kerja diantaranya adalah:
(Sutrisno, 2013)

1) Absensi

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

2) Ketaatan pada Peraturan

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

3) Ketaatan pada Standar Kerja

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

4) Tingkat Kewaspadaan Tinggi

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

Indikator dalam mengukur disiplin kerja menurut (Sastrohardiwiryo, 2012) antara lain:

1) Tanggung Jawab

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

2) Sikap

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

3) Norma

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

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

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

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

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya

perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

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

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

b. Karakteristik Kompetensi

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

1) Motif

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

2) Sifat

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

3) Konsep Diri

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

4) Pengetahuan

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

5) Keterampilan

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

c. Manfaat Penggunaan Kompetensi

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

1) Memperjelas Standart Kerja dan Harapan yang Ingin Dicapai

Adanya hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa

saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2) Alat Seleksi Karyawan

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

3) Dasar untuk Pengembangan Sistem Remunerasi

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

4) Memudahkan Adaptasi Terhadap Perubahan

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

5) Menyelaraskan Perilaku Kerja dengan Nilai-Nilai Organisasi

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

d. Indikator Kompetensi

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

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

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

2) Keterampilan (*Skill*)

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

3) Sikap (*Attitude*)

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

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

1) Pengetahuan

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

2) Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan.

3) Sikap (*Attitude*)

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

4) Pengalaman

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

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

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

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

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

(Siagian, 2016) mengemukakan bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, gairah kerja dan tanggung jawab. Senada dengan itu, (Tohardi, 2012) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sikap individu maupun sikap kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti loyalitas, kerja sama, ketaatan kepada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja menunjukkan rasa gairah seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

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

b. Aspek-Aspek Semangat Kerja

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

1) Disiplin yang Tinggi

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

2) Kualitas untuk Bertahan

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

3) Kekuatan untuk Melawan Frustasi

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

4) Semangat Berkelompok

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

c. Indikator Semangat Kerja

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

1) Absensi

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

2) Kerjasama

Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3) Kepuasan Kerja

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

4) Kedisiplinan

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

Indikator-indikator semangat kerja antara lain adalah sebagai berikut:
(Nitisemito, 2014)

1) Produktivitas Kerja

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

2) Tingkat Absensi

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

3) *Turnover Intention*

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

4) Tingkat kerusakan

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

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

B. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.2. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Ilman Ataunur, dan Eny Ariyanto (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk	Kompetensi dan Pelatihan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian terbukti kompetensi memberikan pengaruh positif kuat signifikan terhadap kinerja. Namun, pelatihan memberikan pengaruh positif yang lemah signifikan terhadap kinerja. Secara

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						bersamaan, kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 73,6%.
2	Aldy M. Pongoh, Lisbeth Mananeke, dan Greis M. Sendow (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara	Kompetensi dan Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. TVRI Stasiun Sulut sebaiknya memperhatikan kompetensi dan penempatan karyawan agar kinerja karyawan TVRI Stasiun Sulut terus meningkat tiap tahunnya.
3	Sonny Hersona, dan Iwan Sidharta. (2017)	<i>Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance</i>	<i>Leadership Function, Motivation dan Work Discipline</i>	<i>Employee s' Performance</i>	Regresi Linear Berganda	<i>The results show that leadership function, motivation, and work discipline have a significant effect either partially or simultaneously on employee performance. By improving the leadership function, employee motivation and work discipline, it is possible to increase the employees' performance at the Department of Manpower and Transmigration Karawang Regency</i>
4	Ilham Thaiefi, Aris Baharuddin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	<i>Training, Compensation and Work Discipline</i>	<i>Job Performance</i>	Deskriptif Kualitatif	<i>Based on the descriptive analysis on this research result, it can be conclude that the training followed by the employees is assessed on its target especially for the content</i>

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

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

Sumber: Data diolah Peneliti (2021))

C. Kerangka Konseptual

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

Balitbangkes dalam (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) menjelaskan bahwa kerangka konseptual adalah uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi variabel, jenis serta hubungan antar variabel.

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

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

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

(Sutrisno, 2013) mengemukakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah absensi dan

kedisiplinan. Mematuhi peraturan dan norma yang berlaku diperusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Perilaku disiplin yang tinggi pada karyawan mendorong karyawan untuk bekerja secara benar hingga menghasilkan kinerja yang baik, lalu mendorong karyawan bekerja secara efisien sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang juga baik.

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

Kompetensi menjadi faktor penting penentu kinerja karyawan. Karyawan yang tidak berkompetensi sangat sulit bisa memiliki kinerja yang baik. (Wibowo, 2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Sutrisno, 2013) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar sari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dipahami bahwa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman adalah faktor penting dalam membentuk karyawan yang berkompetensi. Adanya adanya pengetahuan, dan keterampilan yang memadai dari karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, membuat karyawan menjadi jauh lebih mudah menyelesaikan tugas tersebut dan memberikan hasil yang baik. Ditambah dengan pengalaman dan sikap karyawan saat bekerja akan mendukung tercapainya kinerja yang baik dari karyawan dalam segi kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Sutrisno, 2013). Teori ini didukung

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

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

Semangat kerja merupakan suatu kondisi rohani atau perilaku individu tenaga kerja dalam perusahaan dan hal tersebut memiliki dampak terhadap lingkungan kerja baik yang memiliki kecepatan maupun arah reaksi tenaga kerja terhadap segala macam kegiatan. Adanya semangat kerja karyawan yang tinggi, tentu saja akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya kemajuan perusahaan. Oleh karena itu setiap manajemen perusahaan pada dasarnya berusaha dengan keras guna menumbuhkan sebuah semangat kerja karyawan yang tinggi yang dapat diandalkan dalam menghadapi persaingan usaha yang begitu ketat.

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

Semangat kerja sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, seperti kehadiran tepat waktu,

tidak mangkir, dan penggunaan waktu kerja yang lebih efisien dan efektif. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja menurun juga. Jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif.

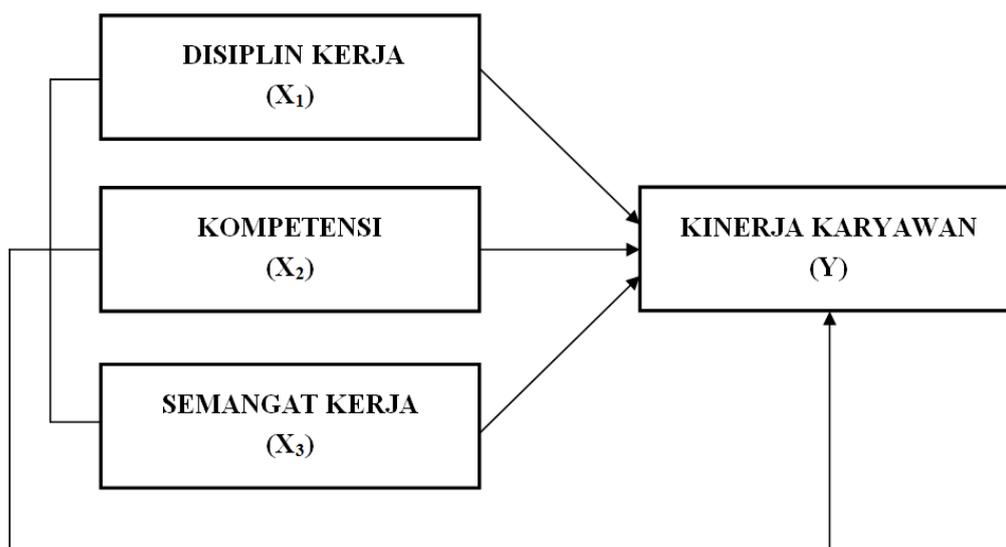
Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah semangat kerja yang dimiliki karyawan (Sutrisno, 2013). Jika karyawan memiliki rasa semangat dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik, tentu saja kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika rasa semangat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

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

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

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

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



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Penulis (2019)

Teori yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2013) yang menjelaskan bahwa terdapat 10 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana 3 diantaranya adalah kompetensi, loyalitas, dan pelatihan. Teori ini memberikan bukti bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan, hal ini juga

didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kerangka konseptual pada gambar di atas memberikan gambaran mengenai apa yang akan dicari pada penelitian ini, dimana pada penelitian ini akan dicari bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan seperti yang ditunjukkan pada kerangka konseptual yang diajukan pada penelitian ini.

D. Hipotesis

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

- H1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- H2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- H3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- H4. Disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan PT. Mitra Indo Media Cabang Medan yang terletak di Jalan Singa No. 154, Pandau Hulu I, Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

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

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020				Desember 2020				Januari 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Pengajuan Judul			■																					
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal									■															
5	Persiapan instrumen penelitian									■															
6	Pengumpulan data										■	■	■	■	■	■									
7	Pengolahan data																■								
8	Analisis dan evaluasi																	■	■	■	■				
9	Penulisan laporan																		■	■	■	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Penulis (2021))

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

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

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Indo Media Medan yang berjumlah 64 karyawan yang menduduki posisi dan jabatan masing-masing. Seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mitra Indo Media Medan berpeluang menjadi responden dalam penelitian ini.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Apabila populasi yang ada kurang dari 100 lebih baik diambil

semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

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

Sampel yang diambil merupakan karyawan yang tidak menduduki posisi manajerial, sehingga 1 general manager dan 3 orang manger tidak diikut sertakan menjadi sampel. Mengingat jumlah populasi yang ada di PT. Mitra Indo Media Medan hanya berjumlah 64 orang karyawan, maka semua populasi dijadikan sampel (kecuali manager) sehingga jumlah sampel sebanyak 60 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu mengambil sampel dengan kriteria tertentu, di mana kriteria yang dimaksud adalah karyawan yang tidak menduduki posisi manajerial.

Daftar karyawan yang dijadikan sebagai samep dari 3 toko PT. Mitra Indo Media Medan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2. Daftar Sampel Sesuai Posisi Karyawan di PT. Mitra Indo Media Medan

Posisi	Cabang			Total
	I	II	II	
<i>Sales Executive</i>	12	12	11	35
Staff	8	8	7	25
Total	20	20	18	60

Sumber: PT. Mitra Indo Media Medan (2021))

3. Jenis Data

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

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

4. Sumber Data

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

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Bernad dalam (Manullang & Pakpahan, 2014) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai. Hadi dalam (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Tetapi, (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) menjelaskan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. (Manullang & Pakpahan, 2014). (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat,

2016) menjelaskan variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti.

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

b. Variabel Independen (X)

(Manullang & Pakpahan, 2014) mengungkapkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Adanya kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1) Disiplin Kerja (X_1)

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

2) Kompetensi (X_2)

Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan

serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3) Semangat Kerja (X_3)

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

2. Definisi Operasional

(Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) menjelaskan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian. Definisi operasional selanjutnya menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Displin Kerja (X_1)	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Sutrisno, 2013)	1. Absensi 2. Ketaatan pada Peraturan 3. Ketaatan pada Standar Kerja 4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi (Sutrisno, 2013)	1. Ketepatan waktu karyawan dalam hadir bekerja dan pulang kerja. 2. Ketaatan karyawan terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan. 3. Ketaatan karyawan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. 4. Karyawan harus memiliki tingkat kewaspadaan yang	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				tinggi dalam bekerja.	
2	Kompetensi (X ₂)	<p>Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.</p> <p>(Wibowo, 2017)</p>	<p>1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap (Attitude) 4. Pengalaman</p> <p>(Wibowo, 2017)</p>	<p>1. Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan dalam pekerjaan tersebut</p> <p>2. Keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan.</p> <p>3. Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan dan prosedur perusahaan.</p> <p>4. Pengalaman karyawan yang mendukung pekerjaan yang diberikan baik pengalaman dari bekerja maupun pengalaman dari pendidikan atau pelatihan kerja.</p>	<i>Likert</i>
3	Semangat Kerja (X ₃)	<p>Melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat di harapkan lebih cepat dan lebih baik.</p> <p>(Nitisemito, 2014)</p>	<p>1. Produktivitas kerja 2. Tingkat Absensi 3. <i>Turnover Intention</i> 4. Tingkat kerusakan</p> <p>(Nitisemito, 2014)</p>	<p>1. Tingkat produktivitas kerja dari karyawan dalam bekerja</p> <p>2. Kehadiran dari karyawan dalam bekerja.</p> <p>3. Keinginan karyawan untuk berhenti bekerja</p> <p>4. Kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan karena ketidaksengajaan yang disebabkan kurangnya fokus dan konsentrasi.</p>	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.</p> <p>(Rivai, 2014)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pemanfaatan Waktu 4. Kerjasama Tim</p> <p>(Rivai, 2014)</p>	<p>1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.</p> <p>2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis</p>	<i>Likert</i>

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
				pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan. 4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja karyawan dalam upaya penyelesaian tugas pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat	

Sumber: Data Diolah oleh Penulis (2021))

E. Skala Pengukuran Variabel

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

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang & Pakpahan, 2014).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden adalah hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.4 berikutnya. Tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.4. Instrumen Skala *Likert*

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

F. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner atau Angket

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

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan PT. Mitra Indo Media Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Dokumentasi

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

G. Teknik Analisa Data

1. Analisis Frekuensi Data

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

2. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas (Kelayakan)

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

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

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

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

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

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

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

3. Uji Asumsi Klasik

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

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

a. Uji Normalitas

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

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

1) Analisa Grafik

a) Histogram

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

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

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

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

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

2) Uji Statistik Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) dan (Manullang & Pakpahan, 2014).

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

b. Uji Multikolinieritas

(Manullang & Pakpahan, 2014) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (bebas).

(Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen), dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas, sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS.

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

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

$VIF > 10$ artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

$VIF < 10$ artinya tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinearitas

Tolerance value > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinearitas

(Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) dan (Sujarweni, 2016)

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

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

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

(Manullang & Pakpahan, 2014) dan (Rusiadi, Subiantoro, & Hidayat, 2016) menjelaskan bahwa terdapat cara lain atau pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji statistik seperti uji *Glejser*, uji *Park*, atau uji *White*.

(Manullang & Pakpahan, 2014) menjelaskan uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolute residualnya, jika nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu

keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas.

Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif. Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016) dan (Manullang & Pakpahan, 2014)

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

(Manullang & Pakpahan, 2014) menjelaskan cara memprediksi dengan menggunakan uji Glejser adalah:

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

4. Uji Regresi Linear Berganda

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

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

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

Keterangan :

Y = Variabel Terikat Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Bebas Kompetensi

X_3 = Variabel Bebas Semangat Kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi *korelasi product moment*.

Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016)

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

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

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

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

Pengujian X_1 :

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.

Pengujian X_2 :

- 1) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.
- 2) $H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.

Pengujian X_3 :

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

(Manullang & Pakpahan, 2014) menjelaskan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

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

b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

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

Pengujian menggunakan uji F adalah:

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

6. Koefisien Determinasi (R^2)

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

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

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

koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan. Cara yang digunakan untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y dapat digunakan pedoman pada tabel berikut:

Tabel 3.5. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

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

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

Keterangan

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT. Mitra Indo Media

Latar belakang berdirinya perusahaan ini, pada mulanya adalah bahwa melihat Provinsi Sumatera Utara pada umumnya dan Medan pada khususnya merupakan daerah potensial untuk memasarkan alat – alat elektronik rumah tangga, maka PT. Mitra Indo Media yang merupakan induk dari beberapa anak cabang diseluruh kota medan, membuka cabangnya diberbagai daerah.

PT. Mitra Indo Media adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perdagangan barang – barang elektronik rumah tangga. Berdiri sejak tahun 1988, dalam operasionalnya, perusahaan mengalami masa naik turun yang berpengaruh besar terhadap perusahaan, namun usaha harus tetap berjalan. Adanya mengandalkan segenap potensi yang dimiliki, baik potensi sumber daya maupun peluang yang diberikan oleh pasar, maka jadulah Mulia Abadi sebagai salah satu perusahaan yang akrab ditelinga masyarakat dan dipertimbangkan keberadaanya oleh para pesaingnya.

Penentuan letak perusahaan di Jalan Singa No. 154, Pandau Hulu I, Kota Medan dimaksud agar perusahaan tepat berada dipusat kota, pusat informasi, dan komunikasi sekaligus terciptanya publisitas otomatis dan penilaian masyarakat bahwa perusahaan ini cukup baik.

Agar aktivitas perusahaan dapat dijalankan dengan baik guna mencapai maksimum profit, maka PT. Mitra Indo Media membuka cabang di berbagai

kota salah satunya membuka toko pertamanya yaitu Toko pertama Mulia Abadi di Jalan Singa No. 154, Pandau Hulu I, Kota Medan, Sumatera Utara di tahun 1988. Toko kedua di SmartCo Superstore Medan Jl. Ringroad No. 7, Sunggal, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara di tahun 2014. Dan toko ketiganya berada di Komplek Mega City Jalan Besar Tembung, Hutan, Deli Serdang, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara di tahun 2017. aktivitas perusahaan dapat dijalankan dengan baik, maka fungsi-fungsi yang berkaitan dengan aktivitas disusun sedemikian rupa sehingga terdapat pemisahan tugas dan wewenang dari masing – masing bagian yang ada di dalam perusahaan.

Adapun produk yang dijual oleh PT. Mitra Indo Mulia adalah elektronik rumah tangga dengan berbagai macam merk produk. Produk elektronik terdapat merk dagang seperti Thosiba, Samsung, Philips, Sony, Sanyo, Polytron, Panasonic, Sanyo, dan lain – lain.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

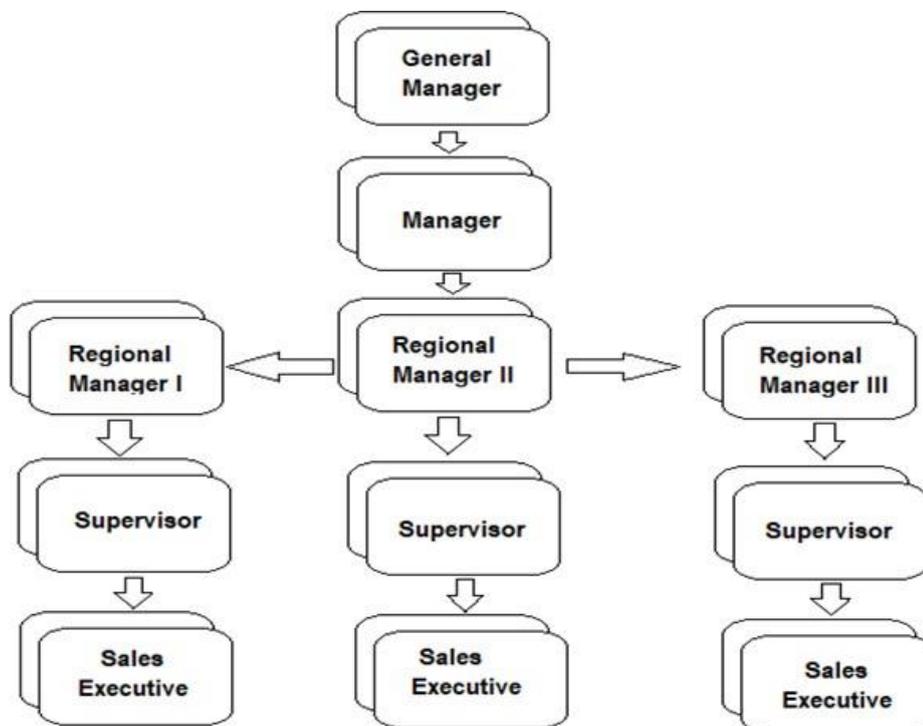
“Mengembangkan toko ritel elektronik modern dengan konsep pamera untuk memberikan pelayanan yang terbaik, didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan mitra bisnis profesional untuk menambah kepuasan konsumen”.

2. Misi

“Menjadi perusahaan terkemuka di Indonesia dalam bisnis ritel elektronik dengan jaringan toko modern berskala luas dan didukung oleh layanan terbaik dan fasilitas lengkap”.

c. Struktur Organisasi PT. Mitra Indo Media Medan

Berikut adalah diagram dari struktur organisasi dari Mitra Indo Media Medan:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Mitra Indo Media Medan
 Sumber: PT. Mitra Indo Media (2021))

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 60 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja yang akan dipaparkan pada tabel 4.1, tabel 4.2, tabel 4.3, tabel 4.4, dan tabel 4.5.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Pria	26	43,3
	Wanita	34	56,7
Jumlah		60	100

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

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 responden (43,3%), sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 34 responden (56,7%). Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Mitra Indo Media Medan antara jenis kelamin pria dibandingkan dengan wanita adalah lebih banyak yang berjenis kelamin wanita. Hal ini dikarenakan wanita memiliki tingkat kerapian pekerjaan yang lebih tinggi sehingga membuat wanita menjadi mayoritas karyawan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik		Frekuensi	%
Usia Responden	< 21 Tahun	4	6,7
	21 - 25 Tahun	14	23,3
	26 - 30 Tahun	17	28,3
	31 - 35 Tahun	11	18,3
	35 - 40 Tahun	9	15,0
	41 - 45 Tahun	4	6,7
	> 45 Tahun	1	1,7
Jumlah		60	100

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

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berusia dibawah 21 tahun sebanyak 4 responden (6,7%), diikuti responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 14 responden (23,3%), selanjutnya responden yang berusia 26-30 tahun

sebanyak 17 responden (28,3%), selanjutnya responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 11 responden (18,3%), selanjutnya responden yang berusia 36-40 tahun sebanyak 9 responden (15,0%), selanjutnya responden yang berusia 41-45 tahun sebanyak 4 responden (6,7%), dan terakhir responden yang berusia di atas 45 tahun sebanyak 1 responden (1,7%). Pada penelitian ini karyawan yang berusia 26-30 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 28,3%. Hal ini dikarenakan perusahaan mengutamakan calon karyawan yang tamatan strata-1 dimana usia mereka sudah di atas 24 tahun yang membuat mayoritas karyawan berusia 26-30 tahun.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	19	31,7
	D3	7	11,7
	S1	31	51,7
	S2	3	5,0
	S3	0	0,0
Jumlah		60	100

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

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 19 responden (31,7%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 7 responden (11,7%), lalu yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 31 responden (51,7%), dan sisanya 3 responden (5,0%) yang berpendidikan terakhir S2 dan tidak seorangpun responden berpendidikan S3. Pada penelitian ini karyawan yang berpendidikan terakhir S1 yang

paling dominan sebesar 51,7%. Hal ini dikarenakan dalam proses rekrutmen, calon karyawan yang berpendidikan strata-1 lebih diutamakan dari pada calon karyawan yang berpendidikan SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Jumlah	%	
Masa Kerja	< 1 Tahun	5	8,3
	1 - 2 Tahun	12	20,0
	3 - 4 Tahun	15	25,0
	5 - 6 Tahun	11	18,3
	7 - 8 Tahun	8	13,3
	> 8 Tahun	9	15,0
Jumlah	60	100	

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

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang memiliki masa kerja di bawah 1 tahun sebanyak 5 responden (8,3%), diikuti oleh responden yang memiliki masa kerja di bawah 1-2 tahun sebanyak 12 responden (20,0%). Responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 15 responden (25,0%), lalu responden yang memiliki masa kerja 5-6 tahun sebanyak 11 responden (18,3%), responden yang memiliki masa kerja 7-8 tahun sebanyak 8 responden (13,3%), dan sisanya 9 responden (15,0%) telah bekerja di atas 8 tahun. Pada penelitian ini karyawan yang telah bekerja 3-4 tahun menjadi karyawan yang paling dominan sebesar 25,0%. Hal ini dikarenakan cukup banyak karyawan yang bertahan bekerja di perusahaan sehingga jarang terjadi *turnover intention* yang membuat mayoritas karyawan telah bekerja lebih dari 2 tahun yaitu 3-4 tahun.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

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

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Gadis/Lajang	15	25,0
	Menikah	41	68,3
	Janda/Duda	4	6,7
Jumlah		60	100

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

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang tertinggi adalah responden yang berstatus gadis/lajang sebanyak 15 responden (25,0%), diikuti oleh responden yang berstatus menikah sebanyak 41 responden (68,3%), dan sisanya 4 orang responden (6,7%) berstatus janda/duda. Pada penelitian ini karyawan PT. Mitra Indo Media Medan sebagian besar bersatus telah berkeluarga atau telah menikah sebanyak 68,3%.

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

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

Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

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

Sumber: (Sugiyono, 2016)

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

a. Disiplin Kerja (X_1)

Variabel Disiplin Kerja (X_1) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Absensi (X_{1-1}), Ketaatan pada Peraturan (X_{1-2}), Ketaatan pada Standar Kerja (X_{1-3}), dan Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X_{1-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.11.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi		Karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar <i>emergency</i>	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7
Tidak Setuju	2	3,3	6	10,0
Netral	6	10,0	12	20,0
Setuju	20	33,3	34	56,7
Sangat Setuju	31	51,7	7	11,7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,3000		3,6667	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi”, sebanyak 20 responden (33.3%) menyatakan setuju, dan 31 responden (51,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,3000 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi sudah sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency*”, sebanyak 34 responden (56,7%) menyatakan setuju, dan 7 responden (11,7%) menyatakan sangat

setuju, dengan nilai rerata 3,6667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak akan cuti bekerja jika bukan karena alasan yang benar-benar *emergency* sudah baik.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik		Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,3
Tidak Setuju	4	6,7	4	6,7
Netral	16	26,7	7	11,7
Setuju	31	51,7	24	40,0
Sangat Setuju	8	13,3	23	38,3
Total	60	100.0	60	100.0
<i>Mean</i>	3,6833		4,0333	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik”, sebanyak 31 responden (51,7%) menyatakan setuju, dan 8 responden (13,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6833 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja”, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0333 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan Karyawan selalu hadir bekerja tepat waktu dan pulang bekerja sesuai dengan jam pulang kerja sudah baik.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan		Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	5,0	3	5,0
Tidak Setuju	1	1,7	4	6,7
Netral	6	10,0	4	6,7
Setuju	30	50,0	21	35,0
Sangat Setuju	20	33,3	28	46,7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,0500		4,1167	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan”, sebanyak 30 responden (50,0%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0500 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengerjakan tugas pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 28 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1167 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sudah baik.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir		Karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,3
Tidak Setuju	4	6,7	7	11,7
Netral	7	11,7	5	8,3
Setuju	24	40,0	27	45,0
Sangat Setuju	24	40,0	19	31,7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1000		3,9000	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan Karyawan selalu bekerja dengan penuh hati-hati sehingga kelalaian bekerja dapat diminimalisir sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan menghindari bergadang di malam hari jika besok adalah hari kerja agar dapat bekerja dengan tingkat kewaspadaan yang lebih tinggi sudah baik.

b. Kompetensi (X₂)

Variabel Kompetensi (X₂) dibentuk oleh 4 (lima) indikator yang terdiri dari Pengetahuan (X₂₋₁), Keterampilan (X₂₋₂), Sikap (*Attitude*) (X₂₋₃), dan Pengalaman (X₂₋₄). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 di bawah ini.

Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengetahuan (X₂₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan		Karyawan memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,3
Tidak Setuju	5	8,3	4	6,7
Netral	7	11,7	11	18,3
Setuju	22	36,7	19	31,7
Sangat Setuju	25	41,7	24	40,0
Total	60	100.0	60	100.0
<i>Mean</i>	4,0833		3,9833	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0833 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakan baik.

- 2) Untuk item “Karyawan memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab karyawan”, sebanyak 19 responden (31,7%) menyatakan setuju, dan 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9833 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab karyawan sudah baik.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan di perusahaan sesuai keinginan perusahaan		Karyawan memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,3
Tidak Setuju	1	1,7	3	5,0
Netral	21	35,0	8	13,3
Setuju	27	45,0	25	41,7
Sangat Setuju	10	16,7	22	36,7
Total	60	100,0	60	100,0
Mean	3,7333		4,0333	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan di perusahaan sesuai keinginan perusahaan”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 10 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan di perusahaan sesuai keinginan perusahaan sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan”, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, dan 22 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki keterampilan dalam menggunakan segala sarana dan prasarana yang disediakan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja		Karyawan bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,3	1	1,7
Tidak Setuju	5	8,3	4	6,7
Netral	15	25,0	8	13,3
Setuju	20	33,3	26	43,3
Sangat Setuju	18	30,0	21	35,0
Total	60	100.0	60	100.0
<i>Mean</i>	3,7833		4,0333	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan menjalankan seluruh prosedur dan peraturan perusahaan dalam bekerja”, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 18 responden (30,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,7833 (kategori baik). Jawaban ini

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

- 2) Untuk item “Karyawan bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan”, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bertanggungjawab atas seluruh hasil kerja yang karyawan berikan kepada perusahaan sudah baik.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan telah bekerja di posisi karyawan dalam waktu yang telah cukup lama		Karyawan memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan karyawan saat ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,3
Tidak Setuju	5	8,3	5	8,3
Netral	13	21,7	10	16,7
Setuju	16	26,7	24	40,0
Sangat Setuju	25	41,7	19	31,7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3,9833		3,8833	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan telah bekerja di posisi karyawan dalam waktu yang telah cukup lama”, sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,9833 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan telah bekerja di posisi karyawan dalam waktu yang telah cukup lama sudah baik.

2) Untuk item “Karyawan memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan karyawan saat ini”, sebanyak 24 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8833 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengalaman bekerja yang mirip dengan pekerjaan karyawan saat ini sudah baik.

c. Semangat Kerja (X_3)

Variabel Semangat Kerja (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari Produktivitas Kerja (X_{3-1}), Tingkat Absensi (X_{3-2}), Turnover Intention (X_{3-3}), dan Tingkat Kerusakan (X_{3-4}). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.18.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan		Meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan hanya harus benar-benar dilakukan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,3	1	1,7
Tidak Setuju	3	5,0	3	5,0
Netral	7	11,7	10	16,7
Setuju	22	36,7	22	36,7
Sangat Setuju	26	43,3	24	40,0
Total	60	100.0	60	100.0
<i>Mean</i>	4,1167		4,0833	

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

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

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

(36,7%) menyatakan setuju, dan 26 responden (43,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1167 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan sudah baik.

- 2) Untuk item “Meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan hanya harus benar-benar dilakukan”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 24 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0833 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Meningkatkan kualitas atau kuantitas hasil pekerjaan hanya harus benar-benar dilakukan sudah baik.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting)		Karyawan selalu berusaha hadir tepat waktu dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	3	5,0
Tidak Setuju	2	3,3	3	5,0
Netral	12	20,0	6	10,0
Setuju	21	35,0	25	41,7
Sangat Setuju	25	41,7	23	38,3
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1500		4,0333	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting)”, sebanyak 21 responden (35,0%) menyatakan setuju, dan 25 responden (41,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1500 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan tidak mau bolos bekerja untuk alasan yang tidak darurat (tidak terlalu penting) sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan selalu berusaha hadir tepat waktu dalam bekerja”, sebanyak 25 responden (41,7%) menyatakan setuju, dan 23 responden (38,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berusaha hadir tepat waktu dalam bekerja sudah baik.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini		Sejauh ini karyawan masih merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	5,0	0	0,0
Tidak Setuju	3	5,0	1	1,7
Netral	6	10,0	2	3,3
Setuju	27	45,0	27	45,0
Sangat Setuju	21	35,0	30	50,0
Total	60	100,0	60	100,0
Mean	4,0000		4,4333	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini sudah baik.

- 2) Untuk item “Sejauh ini karyawan masih merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini”, sebanyak 27 responden (45,0%) menyatakan setuju, dan 30 responden (50,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,4333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Sejauh ini karyawan masih merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini sudah baik.

Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tingkat Kerusakan (X_{3.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan selalu berusaha fokus dalam bekerja sehingga tingkat kecerobohan dapat diminimalisir		Karyawan tidak suka bergadang agar keesokan paginya karyawan dapat bekerja dengan lebih fresh dan lebih fokus	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7
Tidak Setuju	4	6,7	1	1,7
Netral	7	11,7	8	13,3
Setuju	28	46,7	36	60,0
Sangat Setuju	20	33,3	14	23,3
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,0333		4,0167	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan selalu berusaha fokus dalam bekerja sehingga tingkat kecerobohan dapat diminimalisir”, sebanyak 28 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu berusaha fokus dalam bekerja sehingga tingkat kecerobohan dapat diminimalisir sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan tidak suka bergadang agar keesokan paginya karyawan dapat bekerja dengan lebih fresh dan lebih fokus”, sebanyak

36 responden (60,0%) menyatakan setuju, dan 14 responden (23,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0167 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak suka bergadang agar keesokan paginya karyawan dapat bekerja dengan lebih fresh dan lebih fokus sudah baik.

d. Kinerja Karyawan (Y)

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

Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ($Y_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Hasil kerja karyawan memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan		Selama ini, hasil pekerjaan karyawan tidak mengecewakan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,3
Tidak Setuju	4	6,7	3	5,0
Netral	6	10,0	7	11,7
Setuju	22	36,7	20	33,3
Sangat Setuju	27	45,0	28	46,7
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1667		4,1500	

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

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

- 1) Untuk item “Hasil kerja karyawan memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan”, sebanyak 22 responden (36,7%) menyatakan setuju, dan 27 responden (45,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

hasil kerja karyawan memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan sudah baik.

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

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Seluruh pekerjaan karyawan terselesaikan dengan tepat waktu		Karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7
Tidak Setuju	3	5,0	2	3,3
Netral	21	35,0	7	11,7
Setuju	29	48,3	29	48,3
Sangat Setuju	6	10,0	21	35,0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3,6000		4,1167	

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

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

- 1) Untuk item “Seluruh pekerjaan karyawan terselesaikan dengan tepat waktu”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 6 responden (10,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,6000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa seluruh pekerjaan karyawan terselesaikan dengan tepat waktu sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju,

dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1167 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan yang diberikan atasan sudah baik.

Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pemanfaatan Waktu (Y_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi		Jika terdapat waktu luang, karyawan mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan karyawan esok hari	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,3	1	1,7
Tidak Setuju	5	8,3	3	5,0
Netral	14	23,3	7	11,7
Setuju	20	33,3	29	48,3
Sangat Setuju	19	31,7	20	33,3
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	3,8167		4,0667	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi”, sebanyak 20 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 19 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,8167 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tidak suka menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi sudah baik.
- 2) Untuk item “Jika terdapat waktu luang, karyawan mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan karyawan esok hari”, sebanyak 29 responden (48,3%) menyatakan setuju, dan 20 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata

4,0667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa jika terdapat waktu luang, karyawan mengerjakan pekerjaan lain yang akan mempermudah pekerjaan karyawan esok hari sudah baik.

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

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik		Karyawan kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,3
Tidak Setuju	5	8,3	4	6,7
Netral	9	15,0	7	11,7
Setuju	16	26,7	26	43,3
Sangat Setuju	29	48,3	21	35,0
Total	60	100.0	60	100.0
Mean	4,1167		4,0000	

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

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

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik”, sebanyak 16 responden (26,7%) menyatakan setuju, dan 29 responden (48,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,1167 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan”, sebanyak 26 responden (43,3%) menyatakan setuju, dan 21 responden (35,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan kerja sama tim yang baik sehingga memudahkan penyelesaian pekerjaan sudah baik.

4. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas

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

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti. mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut.

(Manullang & Pakpahan, 2014) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

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

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

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

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

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1-1,1}$	0,712	0,3	Valid
2	$X_{1-1,2}$	0,404	0,3	Valid
3	$X_{1-2,1}$	0,428	0,3	Valid
4	$X_{1-2,2}$	0,823	0,3	Valid
5	$X_{1-3,1}$	0,553	0,3	Valid
6	$X_{1-3,2}$	0,798	0,3	Valid
7	$X_{1-4,1}$	0,812	0,3	Valid
8	$X_{1-4,2}$	0,622	0,3	Valid

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

Hasil pengujian validitas Tabel 4.23 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X_1) lebih besar dari 0,3, sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.24. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Kompetensi (X₂)

Pertanyaan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{2-1,1}	0,772	0,3	Valid
2	X _{2-1,2}	0,663	0,3	Valid
3	X _{2-2,1}	0,558	0,3	Valid
4	X _{2-2,2}	0,769	0,3	Valid
5	X _{2-3,1}	0,553	0,3	Valid
6	X _{2-3,2}	0,740	0,3	Valid
7	X _{2-4,1}	0,383	0,3	Valid
8	X _{2-4,2}	0,843	0,3	Valid

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

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kompetensi (X₂) lebih besar dari 0,3, sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.25. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pertanyaan Variabel Semangat Kerja (X₃)

Pertanyaan ke -	Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
1	X _{3-1,1}	0,886	0,3	Valid
2	X _{3-1,2}	0,684	0,3	Valid
3	X _{3-2,1}	0,780	0,3	Valid
4	X _{3-2,2}	0,899	0,3	Valid
5	X _{3-3,1}	0,925	0,3	Valid
6	X _{3-3,2}	0,515	0,3	Valid
7	X _{3-4,1}	0,934	0,3	Valid
8	X _{3-4,2}	0,858	0,3	Valid

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

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Semangat Kerja (X₃) lebih besar dari 0,3, sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner terbukti

valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

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

Pertanyaan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,823	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,681	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,421	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,810	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,481	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,851	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,366	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,884	0,3	Valid

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

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

b. Uji Reliabilitas

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

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,70$ maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

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

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

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,880	8

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

Hasil pengujian Tabel 4.27 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,880. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kompetensi (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,885	8

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

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,885. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kompetensi (X_2) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Semangat Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,947	8

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

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,947. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Semangat Kerja (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

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

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,884	8

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

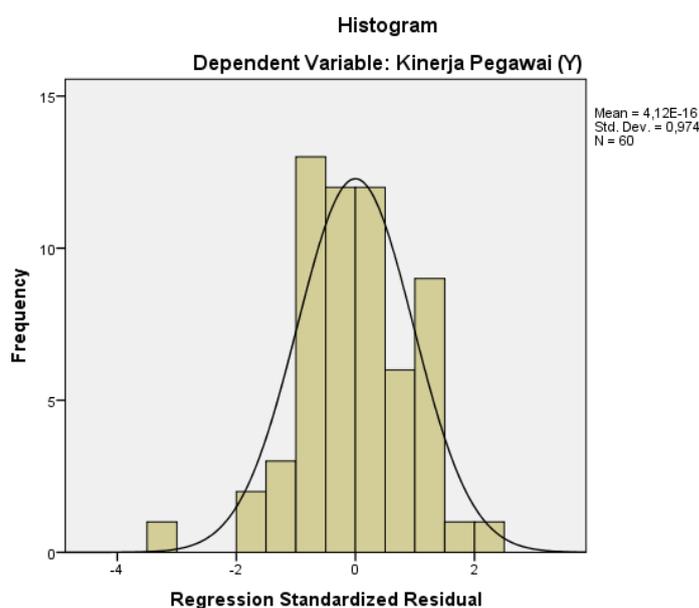
Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,884. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja

Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

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

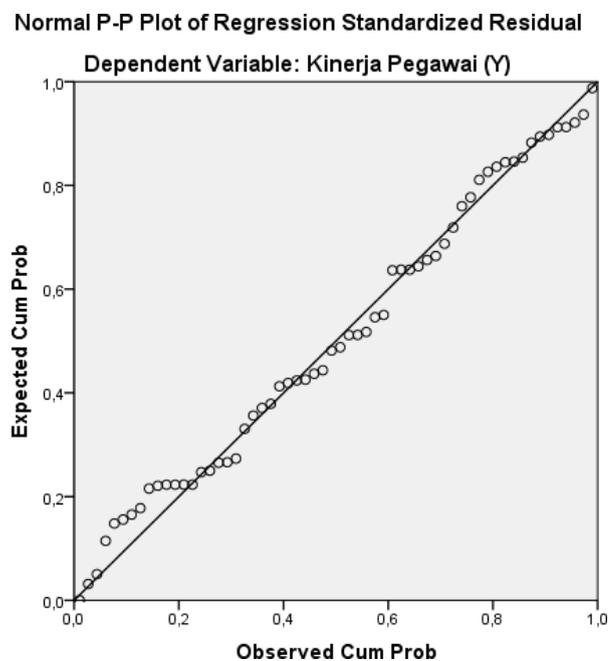


Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas
Sumber : Data Primer Diolah diolah dengan SPSS 24.0 (2021))

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng

ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data berdasarkan grafik historgam.

Normalitas data juga dapat dilihat dari hasil grafik P-P Plot berikut:



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

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 60 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot. Selain menggunakan histogram dan P-P Plot, dapat dilakukan dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.31. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,59375601
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,076
	<i>Positive</i>	0,049
	<i>Negative</i>	-0,076
<i>Test Statistic</i>		0,076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

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

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

b. Uji Multikolinearitas

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

Tabel 4.32. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(<i>Constant</i>)		
	Disiplin Kerja (X_1)	0,158	6,344
	Kompetensi (X_2)	0,190	5,252
	Semangat Kerja (X_3)	0,145	6,898
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)			

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

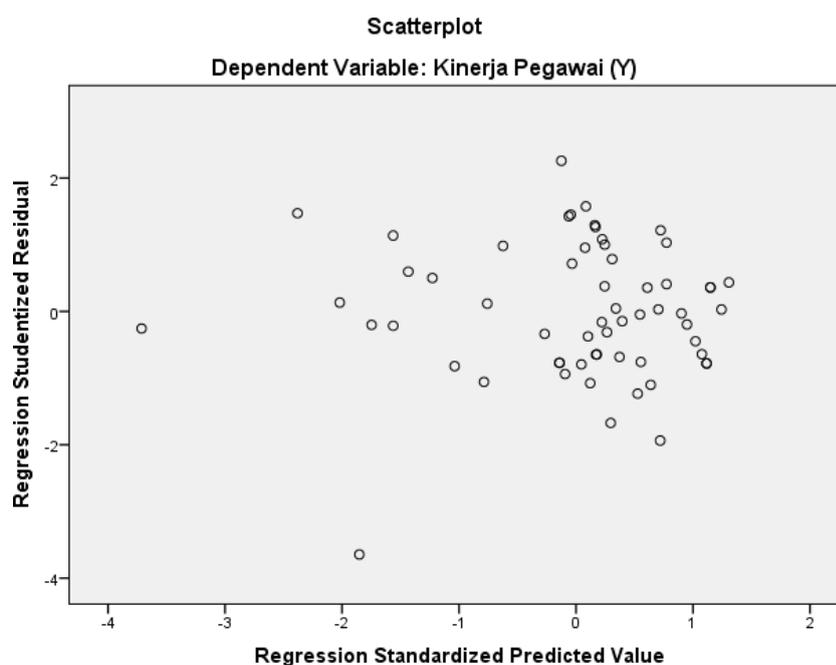
Pada tabel hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,158 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,344 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) terbebas dari masalah Multikolinearitas

Variabel Kompetensi (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,190 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,252 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_2) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Variabel Semangat Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,145 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,898 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja (X_3) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

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



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

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 60 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

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

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

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

Tabel 4.33. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	2,719	0,009
	Disiplin Kerja (X ₁)	0,128	0,898
	Kompetensi (X ₂)	-1,117	0,269
	Semangat Kerja (X ₃)	0,415	0,680
a. Dependent Variable: Absolute Residual			

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

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

- 1) Pada Tabel 4.33 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,898, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Disiplin Kerja (X_1) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 2) Pada Tabel 4.35 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Kompetensi (X_2) adalah 0,269, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Kompetensi (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Pada Tabel 4.35 di atas juga dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel bebas Semangat Kerja (X_3) adalah 0,680, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Semangat Kerja (X_2) tidak terdapat gejala heterokedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

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

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung

besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.38 di bawah ini:

Tabel 4.34. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients^a</i>				
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	<i>(Constant)</i>	1,485	1,203	
	Disiplin Kerja (X_1)	0,264	0,092	0,265
	Kompetensi (X_2)	0,354	0,081	0,369
	Semangat Kerja (X_3)	0,334	0,088	0,366

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

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

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.34 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,485. Nilai regresi dari Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,264, nilai regresi dari Kompetensi (X_2) sebesar 0,354, dan nilai dari Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,334. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,485 + 0,264X_1 + 0,354X_2 + 0,334X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Disiplin Kerja (X_1), variabel

Kompetensi (X_2), maupun ada variabel Semangat Kerja (X_3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,485. Artinya tanpa Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Semangat Kerja tingkat kinerja karyawan telah ada sebesar 1,485.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,264 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan terhadap Disiplin Kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Disiplin Kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompetensi (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,354 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan terhadap Kompetensi akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Kompetensi akan menurunkan kinerja karyawan pula.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,334 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan terhadap Semangat Kerja akan turut meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Semangat Kerja akan menurunkan kinerja karyawan pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X_1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas Faktor Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,264, lalu diikuti oleh variabel bebas Kompetensi (X_2) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,354, dan terakhir variabel bebas Semangat Kerja (X_3) sebesar 0,334, sehingga dapat disimpulkan Disiplin Kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

7. Uji Hipotesis

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

a. Uji-t (Uji Parsial)

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

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t_{table} dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan

melihat nilai degree of freedom (df) dimana $df = n - k = 60 - 4 = 56$. Maka ketikkan $=TINV(0,05;56)$ pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar t_{table} sebesar 2,003. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.35. Hasil Uji-t

<i>Coefficients^a</i>			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	1,234	0,222
	Disiplin Kerja (X ₁)	2,860	0,006
	Kompetensi (X ₂)	4,374	0,000
	Semangat Kerja (X ₃)	3,788	0,000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)			

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

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

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

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 2,860, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 2,860 lebih besar dari 2,003. Nilai signifikan t dari variabel Disiplin Kerja (X₁) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,006 maka tolak Ho dan terima Ha, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Kompetensi (X₂) sebesar 4,374, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 4,374 lebih besar dari 2,003. Nilai signifikan t dari variabel Kompetensi (X₂) juga lebih

kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} yang dimiliki untuk variabel Semangat Kerja (X_3) sebesar 3,788, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini dikarenakan 3,788 lebih besar dari 2,003. Nilai signifikan t dari variabel Semangat Kerja (X_3) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak H_0 dan terima H_a , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji F (Uji Simultan)

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

Tabel 4.36. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1828,070	3	609,357	227,700	0,000 ^b
	<i>Residual</i>	149,863	56	2,676		
	<i>Total</i>	1977,933	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Semangat Kerja (X_3)						

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

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

Berdasarkan nilai F_{hitung} , besar nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 227,700. Nilai F_{hitung} ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka terima H_a dan tolak H_o . Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari F_{tabel} . F_{tabel} dapat dicari dengan dengan melihat daftar tabel F.

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

$$df_1 = k - 1$$

Nilai df_2 didapatkan rumus:

$$df_2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel, sehingga $n = 60$ dan $k = 4$. Maka:

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

$$df_2 = n - k = 60 - 4 = 56$$

Sehingga F_{tabel} yang dihasilkan sebesar 2,769. Adanya melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus =FINV(0,05;3;56) sehingga dihasilkan F_{tabel} sebesar 2,769, maka bandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , karena 227,700 lebih besar dari 2,769. Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

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

8. Uji Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS berikut ini :

Tabel 4.37. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,961^a	0,924	0,920	1,63589
Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Semangat Kerja (X_3)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

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

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.37 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,920 yang mengindikasikan bahwa 92,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan

dijelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja, sedangkan sisanya 8,0% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti faktor budaya, finansial, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,961. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Semangat Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dapat dilihat pada tabel 4.38 berikut:

Tabel 4.38. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

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

Sumber : (Sugiyono, 2016)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,961 yang berada pada *range* nilai 0,8 – 0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari

hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

1. Hipotesis H₁

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,264 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,860 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,006 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₁ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Adanya kata lain ketika disiplin kerja yang terdiri dari absensi, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hersona, dan Sidharta (2017) dan Liyas, dan Primadi (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja secara

parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu karyawan tidak mentaati peraturan yang ada di perusahaan, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan melalui disiplin kerja telah terjawab.

2. Hipotesis H₂

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,354 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,374 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Adanya kata lain ketika kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap (attitude), dan pengalaman meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ataunur, dan Ariyanto (2015) serta Pongoh, Mananeke, dan Sendow (2018) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu karyawan tidak memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang diberikan dan aturan dalam pekerjaan tersebut, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan melalui kompetensi telah terjawab.

3. Hipotesis H₃

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₁ yang berbunyi bahwa: “Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,334 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,788 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,003 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₃ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika semangat kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika semangat kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Adanya kata lain ketika semangat kerja yang terdiri dari produktivitas kerja, tingkat absensi, *turnover intention*, dan tingkat kerusakan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syahropi (2016) dan Handayani (2016) yang menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu karyawan memiliki keinginan untuk berhenti bekerja yang tinggi, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan melalui semangat kerja telah terjawab.

4. Hipotesis H₄

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₄ yang berbunyi bahwa: “Disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 227,700 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,769 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₄ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara bersamaan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh dari disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin nomor 4, yaitu: karyawan memiliki kualitas kerja yang rendah seperti kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan volume kerja yang juga rendah, sehingga bagaimana meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan melalui disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan dengan nilai regresi sebesar 0,264, t_{hitung} sebesar 2,860, dan signifikan 0,006.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan dengan nilai regresi sebesar 0,354, t_{hitung} sebesar 4,374, dan signifikan 0,000.
3. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan dengan nilai regresi sebesar 0,334, t_{hitung} sebesar 3,788, dan signifikan 0,000.
4. Disiplin kerja, kompetensi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan dengan F_{hitung} sebesar 227,700, dan signifikan 0,000.

B. Saran

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

1. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki riwayat absensi kehadiran yang tinggi dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan memperhatikan karyawan yang sering cuti bekerja hanya karena alasan yang tidak *emergency*. Solusi yang dapat dilakukan

untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja adalah dengan melakukan pengawasan yang lebih intensif dan penerapan *punishment* (hukuman) agar kedisiplinan karyawan dapat terkendali dan memastikan karyawan bekerja sesuai peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan.

2. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas terhadap bidang pekerjaan yang dikerjakannya dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab karyawan di perusahaan sesuai keinginan perusahaan. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi adalah dengan mengadakan berbagai pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Selain itu, disarankan bagi perusahaan untuk menempatkan karyawan di posisi yang tetap sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman karyawan.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang sejauh ini masih merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan ini dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui semangat kerja adalah meningkatkan insentif yang diberikan perusahaan berdasarkan pencapaian kinerja karyawan, sehingga hal ini akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

4. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki hasil kerja yang memenuhi syarat dan standart yang ditetapkan perusahaan dan selanjutnya disarankan juga bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan yang mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tepat waktu. Penelitian telah terbukti menunjukkan bahwakompetensi menjadi faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mitra Indo Media Medan. Oleh karena itu solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan lebih cepat adalah dengan mengutamakan pada aspek peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan karyawan. Jika meningkat meningkat, maka akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratama, A. A., & Wardani, A. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *JOM FISIP*, Volume 5 No. 1.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, Volume 16, Nomor 2, Desember 2015.
- Gomes, F. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Pariwisata*, Vol. II No.1.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)*, Volume 15 Number 3, September 2017.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Volume 2, Nomor 1.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). *Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia*. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Neely, A. (2015). *The Performance Prisme. The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. London: Prentice Hall.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pomalingo, R., Mandey, S. L., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Pariwisata*, Vol. I No.1.
- Pongoh, A. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Stasiun Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.4, Hal. 2388 – 2397.
- Richard, S. M. (2015). *Efektivitas Organisasi (Terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). *INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT*. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2021). *Visitor Relationship Marketing: A Case Study in Samosir Tourism Area*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 5202-5208.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Saragih, M. G., Surya, E. D., & Mesra, B. (2021). *The Effect of Epistemic Value on Tourists Revisit Intention in Lake Toba with Satisfaction as Mediation Variable*. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(4), 8565-8572.
- Sastrohardiwiryo, B. S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Cetakan pertama*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*.

Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunarto. (2015). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.

Sutrisno, E. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Group.

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

Thaiefi, I., Baharuddin, A., Priyono, & Idrus, M. S. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European Studies*, Vol. 7, No. 11; 2015.

Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Timpe, A. (2015). *Kepuasan Karyawan Edisi ke-6*. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.

Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.

Wibowo, A. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.