



**PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

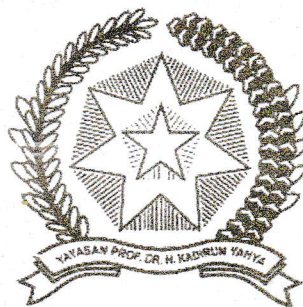
Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

**RIRI ALVIOLITA**

**NPM: 1715310147**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RIRI ALVIOLITA  
NPM : 1715310147  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STARA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN  
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, NOVEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

( Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M )



( Dr. Onmy Medaline S.H., M.Kn )

**PEMBIMBING I**

( Febrilian Lestario, ST., MSi )

**PEMBIMBING II**

( Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.SM. )





**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 SKRIPSI**

NAMA : RIRI ALVIOLITA  
NPM : 1715310147  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STARA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : . . . . . PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN  
KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA

MEDAN, NOVEMBER 2021

KETUA

(Dr. Sri Rahayu, SE., MM)

ANGGOTA I

(Febrian Lestari, ST., MSi)

ANGGOTA II

(Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.SM.)

ANGGOTA III

(Geby Citra Ananda, SE., MM)

ANGGOTA IV

(Rindi Andika, SE., MM)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riri Alviolita  
Npm : 1715310147  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
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 dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan 25 November 2021



( Riri Alviolita )

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIRI ALVIOLITA  
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 22-08-1999  
NPM : 1715310147  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : JL. KLAMBIR 5 PRUMAHAN GRAHA INDAH  
KLAPA GADING

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains

Universitas Pembangunan Panca Budi.

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

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

Medan, 24 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



RIRI ALVIOLITA





# 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 : RIRI ALVIOLITA  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 22 Agustus 1999  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310147  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 140 SKS, IPK 3.48  
 Nomor Hp : 085766481610


Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

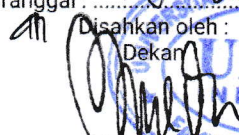
No.	Judul
1.	PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARAO


Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

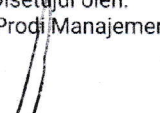
\*Coret Yang Tidak Perlu

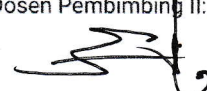
  
 Rektor  
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 22 Februari 2021  
 Pemohon,  
  
 (Riri Alviolita)

Tanggal : 07 Juli 2021  
 Disahkan oleh :  
  
 Dekan  
 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 22 Februari 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 (Febrilian Lestario, ST., MSi)

Tanggal : 07 Juli 2021  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal : 5 Juli 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 (Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM.)

**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 : RIRI ALVIOLITA  
 NPM : 1715310147  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSi  
 Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA , DISIPLIN KERJA , DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN P

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
07 Juli 2021	Perbaikan bab 1	Revisi *	
07 Juli 2021	ACC seminar proposal	Disetujui	
25 November 2021	Perbaikan landasan teori	Revisi	
25 November 2021	Perbaikan bab 2	Revisi	
25 November 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
03 Januari 2022	ACC jilid lux	Disetujui	

Medan, 03 Januari 2022  
 Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSi



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

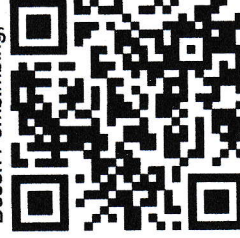
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : RIRI ALVIOLITA  
NPM : 1715310147  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM  
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN P

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Februari 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui *	
25 November 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
03 Januari 2022	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 Januari 2022  
Dosen Pembimbing,



Ahmad Aswan Waruwu, SE., M.SM



## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

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

Demikian disampaikan.

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



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi : 00

Tgl Eff : 23 Jan 2019

RIRI ALVIOLITA\_1715310147\_MANAJEMEN.docx

Report file name: originally report 25 11 2021 12:4:52 - RIRI ALVIOLITA\_1715310147\_MANAJEMEN.docx.html  
 Report location: C:\Users\Admin\Documents\Plagiarism Detector reports\originally report 25 11 2021 12:4:52 - RIRI ALVIOLITA\_1715310147\_MANAJEMEN.docx.html


Back to Reports

## Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/25/2021 12:06:47 PM

Analyzed document: RIRI ALVIOLITA\_1715310147\_MANAJEMEN.docx - licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

Comparison Result: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check  
 [file\_and\_enc\_string] [tee\_and\_enc\_value]



UNIVERSITAS  
 PEMBANGUNAN  
 PANCA BUDI  
 BERMANIS, BERKUALITAS, BERAKHIRA

Detailed document body analysis

Relation

Category	Percentage
Referenced	0.45%
Original	84.65%
Plagiarism	34.90%

Distribution graph

12:08 PM 11/25/2021



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


**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 964/PERP/BP/2021**

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

: RIRI ALVIOLITA  
: 1715310147  
at/Semester : Akhir  
as : SOSIAL SAINS  
an/Prodi : Manajemen

sannya terhitung sejak tanggal 25 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
us tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 25 November 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

visi : 01  
Efektif : 04 Juni 2015



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 25 November 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIRI ALVIOLITA  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 22 Agustus 1999  
 Nama Orang Tua : HERRY RISAN  
 N. P. M : 1715310147  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085766481610  
 Alamat : Jl klambir 5 prumahan graha indah kelapa gading block  
 A 36

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH SEMANGAT KERJA , DISIPLIN KERJA , DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

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

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



RIRI ALVIOLITA  
 1715310147

Catatan :

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Pada penelitian ini sampel yang digunakan hanya 37% dari total populasi yaitu sebanyak 63 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini metode kuantitatif dengan model regresi linier berganda yang diolah melalui SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh yang signifikan. Diperoleh hasil dari  $F_{hitung}$  sebesar 21,061 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,76. Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$  dan nilai *adjusted R Square* 0,493 yang berarti bahwa koefisien determinasi dalam hal ini berarti 49,3% sisanya 50,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci : Semangat Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of Work Spirit, Work Discipline and Compensation on Work Performance at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. In this study, the sample used was only 37% of the total population, as many as 63 people. The method used in this study is a quantitative method with multiple linear regression models processed through SPSS version 26. The results of this study indicate that Work Spirit, Work Discipline and Compensation on Work Performance at the Industry and Trade Office of North Sumatra Province have a significant influence. The results obtained from Fcount of 21.061 while Ftable of 2.76. The probability is significantly less than 0.05, namely  $0.00 < 0.05$  and the adjusted R Square value is 0.493 which means that the coefficient of determination in this case means 49.3%, the remaining 50.7% is explained by other variables not examined in this study.*

**Keywords: Work Spirit, Work Discipline and Compensation**



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A.1 Latar Belakang Masalah.....	1
A.2 Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
A.2.1 Identifikasi.....	8
A.2.2 Batasan Masalah .....	8
A.3 Perumusan Masalah .....	8
A.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
A.4.1 Tujuan Penelitian .....	9
A.4.2 Manfaat Penelitian.....	9
A.5 Keaslian Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
B.1 Landasan Teori .....	12
B.1.1 Prestasi Kerja.....	13
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	13
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja .....	14
c. Indikator Prestasi Kerja .....	16
d. Upaya Peningkatan Prestasi Kerja .....	17
B.1.2 Semangat Kerja .....	18
a. Pengertian Semangat Kerja .....	18
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	19
c. Indikator Semangat Kerja.....	20
B.1.3 Disiplin Kerja .....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	21
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	22
c. Indikator Disiplin Kerja.....	24

B.1.4	Kompensasi.....	26
a.	Pengertian Kompensasi .....	26
b.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
c.	Indikator Kompensasi.....	28
B.2	Penelitian Sebelumnya.....	29
B.3	Kerangka Konseptual.....	31
B.4	Hipotesis.....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
C.1	Pendekatan Penelitian .....	33
C.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C.2.1	Tempat Penelitian .....	33
C.2.2	Waktu Penelitian .....	34
C.3	Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	34
C.3.1	Populasi .....	34
C.3.2	Sampel.....	35
C.3.3	Jenis dan Sumber Data .....	36
C.4	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	37
C.4.1	Variabel Penelitian.....	37
C.4.2	Definisi Operasional .....	37
C.5	Teknik Pengumpulan Data.....	38
C.6	Teknik Analisis Data.....	38
C.6.1	Uji Kualitas Data.....	38
C.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	39
C.6.3	Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	41
C.6.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>44</b>
D.1	Hasil Penelitian .....	44
D.1.1	Deskripsi Objek Penelitian .....	44
a.	Sejarah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.....	44
b.	Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.....	45
D.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Bidang Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu .....	46
D.1.3	Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
D.1.4	Deskripsi Variabel Penelitian.....	50
D.1.5	Deskripsi Validitas dan Realibilitas.....	66
D.1.6	Pengujian Asumsi Klasik.....	72
D.1.7	Uji Kesesuaian .....	76
D.2	PEMBAHASAN.....	80
D.2.1	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja.....	80
D.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja .....	81
D.2.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja .....	81
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN &amp; SARAN .....</b>	<b>83</b>

E.1 Kesimpulan .....	83
E.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>



## DAFTAR TABEL

## Halaman

Tabel 1. 1 Tingkat Absensi Karyawan di Disperindag PROVSU tahun 2020.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3. 1 Skedul Proses Peneliti.....	34
Tabel 3. 2 Definisi Operasional .....	37
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	50
Tabel 4. 5 Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan (Y_1) .....	51
Tabel 4. 6 Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan (Y_2) .....	52
Tabel 4. 7 Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja (Y_3).....	52
Tabel 4. 8 Adanya penyesuaian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing pegawai (Y_4).....	53
Tabel 4. 9 Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik (Y_5) .....	53
Tabel 4. 10 Tidak pernah absen dalam bekerja (X1_1) .....	54
Tabel 4. 11 Senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (X1_2).....	55
Tabel 4. 12 Sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini (X1_3) .....	55
Tabel 4. 13 Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar (X1_4).....	56

Tabel 4. 14 Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan (X1_5) .....	56
Tabel 4. 15 Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (X2_1) .....	57
Tabel 4. 16 Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (X2_2) .....	58
Tabel 4. 17 Penggunaan fasilitas kantor secara efektif dan efisien (X2_3).....	58
Tabel 4. 18 Menyelesaikan pekerjaan tepat dengan standar waktunya sesuai dengan prosedur pemerintah yang telah ditetapkan (X2_4) .....	59
Tabel 4. 19 Bekerja sesuai dengan yang telah diamanah oleh atasan atau sesuai dengan bidang masing-masing (X2_5) .....	59
Tabel 4. 20 Saling menghargai dan menghormati dalam bekerja (X2_6) .....	60
Tabel 4. 21 Besarnya gaji/upah pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (X3_1) .....	61
Tabel 4. 22 Prosedur pembayaran gaji/upah yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan (X3_2) .....	61
Tabel 4. 23 Pemberian Insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan (X3_3) ....	62
Tabel 4. 24 Pemberian insentif yang dilakukan dapat memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja (X3_4) .....	62
Tabel 4. 25 Selalu tepat waktu memberikan tunjangan (X3_5).....	63
Tabel 4. 26 Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan (X3_6).....	64
Tabel 4. 27 Perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan pensiun pada karyawan (X3_7).....	64

Tabel 4. 28 Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai (X3_8).....	65
Tabel 4. 29 Uji Validitas .....	66
Tabel 4. 30 output hasil uji validitas prestasi kerja.....	68
Tabel 4. 31 Hasil Output Uji Validitas Semangat Kerja .....	68
Tabel 4. 32 hasil output uji validitas disiplin kerja .....	69
Tabel 4. 33 Hasil Output Uji Validitas Kompensasi.....	70
Tabel 4. 34 Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4. 35 Uji Multikolinearitas .....	74
Tabel 4. 36 Uji Parsial.....	76
Tabel 4. 37 Uji Simultan ANOVA.....	78
Tabel 4. 38 Koefisien Determinasi.....	78
Tabel 4. 39 Regresi Linier Berganda .....	79

## DAFTAR GAMBAR

## Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.....	47
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	72
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	73
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	75



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat-Nya maka penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan PROVSU”**.

Dalam menyelesaikan proposal skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih mengalami banyak kesulitan dan permasalahan, yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh sebab itu bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat diharapkan penulis agar segala kendala yang akan dihadapi dapat diatasi dengan baik. Dengan itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA.,MSc.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T., MSi., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.,selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.

6. Seluruh pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penulis selama melakukan penelitian.
7. Seluruh bapak/ibu dosen Universitas Pembangunan Pancabudi khususnya jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Herry Risan S.E dan Ibunda Putry Surianti S.H serta kedua saudara perempuan penulis yakni Adinda Raisha Eriyanti dan Adinda Rianti Salsabila yang sudah senantiasa memberikan perhatian serta bantuan baik moril maupun materi yang tidak ternilai kepada penulis.
9. Yang tersayang teman-teman yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis selama ini.

Medan, Juni 2021

Riri Alviolita  
1715310147

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu kegiatan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas terutama di era globalisasi saat ini.

Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawan agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2015). Prestasi kerja juga dapat menunjukkan seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan dalam mencapai standar kerja yang telah ditetapkan. Standar kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara yang sudah dilakukan oleh pegawai dengan yang diharapkan perusahaan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika yang berlaku. Para pegawai bekerja dengan semangat tinggi, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Hal itu menunjukkan cerminan dari kesediaan pegawai untuk bekerja melewati batas waktu yang telah ditetapkan, jika masih terdapat pekerjaan yang belum terselesaikan. Keinginan pegawai untuk mempelajari hal-hal yang baru pun tinggi.

Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai suatu perusahaan/organisasi ada beberapa faktor yang mempengaruhi seperti disiplin kerja, semangat kerja dan kompensasi. Langkah awal dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan berawal dari kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai dikatakan disiplin, jika memenuhi tiga faktor, yaitu menaati waktu kerja, melakukan pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma sosial. Disiplin kerja pegawai yang baik tercermin, dari besarnya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan pegawai yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja, serta meningkatnya efisiensi dan produktivitas pegawai yang ditunjukkan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah, P. Pardomuan Siregar (2017). Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian,

upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri .

Suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan dapat menyebabkan pegawai bisa menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku, Hamali (2016). Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Prestasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan perusahaan karena semakin tinggi prestasi kerja dari masing-masing pegawai dalam perusahaan tersebut, semakin produktif kegiatan yang ada di dalam perusahaan tersebut, serta akan membawa dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Yordan Ariandy (2015) menyimpulkan dalam penelitiannya tentang disiplin kerja bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada ada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24.9% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 75.1% berasal dari faktor diluar lain penelitian ini.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai gairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu hal yang amat penting dan perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, agar tujuan yang diinginkan tercapai. Apabila pekerja terlihat merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah antara satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan perusahaan atau manajer



karena hal ini sangat penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu perusahaan karena semangat kerja akan sangat mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan para pegawai.

Didit Darmawan (2014) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa secara parsial kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Semangat kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang sangat dominan secara signifikan dibandingkan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja guru.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi (Disperindag) Merupakan instansi yang melakukan kegiatan dibidang usaha industri yang dapat berbentuk perorangan, perusahaan, persekutuan atau badan hukum serta pelaksana dibidang Perindustrian, Perdagangan, Pertambangan dan Energi dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan pegawai dan keluarganya. Kompensasi menjadi suatu hal paling penting untuk pegawai dan instansi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan. Pemberian

kompensasi yang memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan dan golongan karyawan memberi dampak stimulus bagi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Tingkatan kinerja pegawai yang mengalami perbaikan merupakan tahapan untuk mencapai tujuan dari organisasi sehingga peningkatan dari kinerjanya pegawai perlu diupayakan peningkatan serta perlu diterapkan.

Kompensasi menjadi suatu aspek paling penting untuk karyawan ataupun company dan instansi. Diberikannya Kompensasi yang memiliki kesesuaian dengan jenis pekerjaan dan golongan karyawan memberi dampak stimulus bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam upaya untuk mendorong karyawannya, perusahaan atau organisasi sepatutnya harus memperhitungkan kebutuhan serta keinginan pegawai dalam memberikan kompensasi. Kesesuaian kompensasi dengan job desk pekerjaan, akan membuat karyawan terdorong pada peningkatan performa kinerja mereka yang kemudian berdampak pada prestasi kerja yang lebih tinggi dibanding sebelumnya.

Muhammad Almas (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi pemberian berupa uang dan kompensasi tidak diberikan langsung pada variabel prestasi kerja. Karena adanya peningkatan untuk kompensasi langsung mengakibatkan peningkatan nyata pada prestasi kerja, begitu pun dengan kompensasi diberikan tidak langsung yang bila ditingkatkan juga akan signifikan memberi pengaruh peningkatan pada prestasi kerja nyata.

Tingkat kedisiplinan karyawan dapat di lihat dari absensi karyawan dalam perusahaan dan bagaimana karyawan berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada perusahaan. Bila dalam absensi seorang karyawan sering tidak masuk atau

mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan karyawan tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila karyawan selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti karyawan tersebut karyawan yang disiplin.

Permasalahan yang terjadi di Disperindag PROVSU ini dilihat dari indikator yang dikemukakan oleh Sugiono (2012) yaitu mengisi absensi setiap hari. Artinya disiplin kerja di Disperindag PROVSU ini di lihat dari tingkat absensi karyawan yang secara kuantitatif terdapat adanya penurunan semangat kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi karyawan Disperindag PROVSU yang absen pada tahun 2020 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**

**Tingkat Absensi Karyawan di Disperindag PROVSU tahun 2020**

No	Bulan	Karyawan Yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan Yang Tidak Hadir Dikarenakan Alpa, Izin dan Sakit	Terlambat
1	Januari	107	62	99
2	Februari	114	55	102
3	Maret	111	58	88
4	April	129	40	70
5	Mei	133	36	66
6	Juni	140	29	109
7	Juli	147	22	62
8	Agustus	148	21	52
9	September	152	17	60
10	Oktober	153	16	56
11	November	146	23	47
12	Desember	145	24	58
<b>Rata-rata</b>		<b>135,42</b>	<b>33,58</b>	<b>72,42</b>

*Sumber Bagian Personalia / SDM Disperindag PROVSU, 2021*

Dari tabel 1.1 di atas disimpulkan bahwa dari 169 pegawai yang hadir tidak tepat waktu cukup besar yaitu mencapai 72,42% dan yang tidak hadir dikarenakan sakit, izin dan alpa perbulannya mencapai 33,58%. Hal tersebut berarti hampir separuh pegawai yang hadir tidak tepat waktu dan hampir seperempat yang tidak dapat hadir setiap bulannya. Dapat di mengerti tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang padahal absensi dalam suatu organisasi merupakan suatu masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Hal tersebut bisa terjadi karena kurang disiplin dari pihak instansi untuk menertibkan para karyawannya atau pun bisa juga disebabkan menurunnya semangat kerja karyawan akibat kurangnya pemberian kompensasi yang diterima.

Bentuk hambatan lain yang terjadi adalah prestasi kerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, keandalan kerja, disiplin kerja, inisiatif dan kerja sama. Adapun masalah prestasi kerja kualitas kerja yaitu ketelitian pegawai yang masih kurang dalam mengerjakan tugas dan tidak tepat waktu. Selain itu para pegawai kurang insiatif dalam melaksanakan tugasnya sampai adanya perintah dari atasan dan gairah kerja yang rendah, padahal semangat kerja di perlukan agar prestasi kerja lebih baik.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan PROVSU”**.

## **A.2 Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **A.2.1 Identifikasi**

Penulis mengidentifikasi masalah berdasarkan uraian pada latar belakang masalah, adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu :

- a. Kualitas kerja pegawai dalam bekerja belum maksimal.
- b. Absensi pegawai masih banyak yang tidak hadir tanpa keterangan.
- c. Ketaatan pada peraturan kerja pegawai masih banyak yang melanggar sehingga pekerjaan belum maksimal.
- d. Fasilitas kerja yang belum sesuai harapan.

### **A.2.2 Batasan Masalah**

Karena keterbatasan waktu peneliti dan agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penelitian ini lebih fokus membahas pengaruh variabel semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan PROVSU.

## **A.3 Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah semangat kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan PROVSU ?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan PROVSU ?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan PROVSU ?



4. Apakah semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan PROVSU ?

#### **A.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **A.4.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui apakah semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan PROVSU.
- b. Untuk mengetahui apakah semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan PROVSU.

##### **A.4.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah peningkatan semangat kerja, disiplin kerja, kompensasi dan prestasi kerja pegawai pada kantor dinas perindustrian dan perdagangan PROVSU.

b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang masalah terutama yang berhubungan dengan masalah peningkatan semangat kerja, disiplin kerja, kompensasi dan prestasi kerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi terutama yang berkaitan dengan masalah semangat kerja, disiplin kerja, kompensasi dan prestasi kerja pegawai.

#### **A.5 Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Putri Hariani (2017) yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan PROVSU.” Perbedaan penelitian terletak pada :

**a. Variabel Penelitian :**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Semangat Kerja, serta 1(satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3(tiga) variabel bebas yaitu Semangat Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja.

**b. Jumlah Observasi/Sampel (n) :**

Penelitian terdahulu menggunakan sampel pada penelitiannya berjumlah 110 pegawai/responden dengan mengaplikasikan teori dari (Arikunto, 2002) yaitu sebanyak 33 pegawai/responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{169}{1+169(10)^2} = \frac{169}{2,69} = 62,8$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 63 orang atau sekitar 37% dari seluruh total pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

**c. Waktu Penelitian :**

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

**d. Lokasi Penelitian :**

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia, sedangkan penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan PROVSU.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **B.1 Landasan Teori**

Dalam penelitian ini, penulis mengacu pada penelitian yang relevan. Putri Hariani (2017) dalam penelitiannya pada pegawai kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana ditunjukkan dengan nilai 0,824 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,037 < 0,05$ . Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,605 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,041 < 0,05$ .

Tauwi (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kompensasi, keahlian, motivasi, dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

Muhammad Almas Qalbi, Mochamad Djudi, Moehammad So'oed Hakam (2016) dalam penelitian mereka tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan supir truk PT. Dwi Raksa Supplier and Transporter. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi pemberian berupa uang dan kompensasi tidak diberikan langsung pada variabel prestasi kerja. Karena adanya peningkatan untuk kompensasi langsung mengakibatkan peningkatan nyata pada prestasi kerja, begitu pun dengan

kompensasi diberikan tidak langsung yang bila ditingkatkan juga akan signifikan memberi pengaruh peningkatan pada prestasi kerja nyata.

Kedudukan penelitian ini untuk mengembangkan penelitian yang sudah ada. Penelitian di atas berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan. Dalam penelitian ini penulis menambahkan beberapa variabel berbeda dan dengan objek penelitian yang berbeda.

### **B.1.1 Prestasi Kerja**

#### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Demikian halnya dengan suatu pekerjaan ada sesuatu yang menjadi ukuran, sejauh mana hasil kerja yang diperoleh pekerjaan tersebut, inilah yang disebut prestasi kerja. Prestasi kerja yang meningkat akan menimbulkan kepuasan pribadi terhadap kelompok yang melakukannya dan perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Sikula (2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Hasibuan (2015) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.



Mangkunegara (2015) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Secara umum pengertian prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik kearah tercapainya tujuan yang telah ditentukan.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Handoko (2001:135) menyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah :

- a. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka.
- b. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
- c. Semangat kerja merupakan langkah awal untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai karena dengan tingginya semangat kerja akan mempengaruhi prestasi kerja.
- d. Disiplin merupakan suatu ketaatan dalam setiap aturan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
- e. Kapabilitas yaitu keterampilan kerja, kemahiran memutuskan dan pengetahuan efisiensi yang diperoleh dari pendidikan formal, pengalaman hidup maupun pengembangan diri.

Menurut Mangkunegara (2015) ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, meemahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Dari beberapa faktor-faktor diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku dan potensi pengembangan yang dilakukan oleh para pegawai berdasarkan proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan pelaksanaan tugas para pegawai serta membandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai oleh para pegawai yang dilaksanakan oleh manajer terhadap para bawahannya untuk menentukan kebijakan selanjutnya.

**c. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2015) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Pengetahuan.

Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

3. Penyesuaian pekerjaan.

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

4. Hubungan kerja.

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja (Quality) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

2. Kuantitas Kerja (Quantity) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

3. Jangka Waktu (Timeliness) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
4. Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

**d. Upaya Peningkatan Prestasi Kerja**

Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

Hasibuan (2015) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan

menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi.

### **B.1.2 Semangat Kerja**

#### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja sangat diperlukan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Pegawai yang merasakan bergairah, bahagia, optimis merupakan gambaran seorang pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, dan kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi.

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik.

Sedangkan menurut Soedarso (2015) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Hasibuan (2015) menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara lebih cepat dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Nawawi dalam Triadityo (2012) faktor yang mempengaruhi Employee Morale (Semangat Kerja) yaitu :

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Gaji atau upah Gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.
4. Suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.

5. Tujuan pekerjaan Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Berdasarkan pemaparan diatas diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi employee morale (semangat kerja) yaitu minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, gaji atau upah, status sosial pekerjaan, suasana kerja atau hubungan dalam pekerjaan, dan tujuan pekerjaan.

### **c. Indikator Semangat Kerja**

Setiap organisasi sangat mengharapkan setiap pegawainya memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berikut beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015;156), diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama. 3.

3. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.



#### 4. Kedisiplinan

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

### **B.1.3 Disiplin Kerja**

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

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi. Pada dasarnya disiplin kerja selalu diharapkan menjadi ciri utama setiap sumber daya manusia dalam organisasi. Pegawai yang disiplin dapat menggunakan waktu untuk bekerja dengan baik dan konsisten mengikuti standart operasional prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik dan benar, sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif serta dapat terhindar dari kesalahan-kesalahan dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dapat merugikan perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Sutrisno (2016) kedisiplinan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah suatu cerminan dalam pola tingkah laku para pegawai dalam bekerja diperusahaan yang selalu menghormati, mematuhi, menghargai serta taat terhadap peraturan dan norma–norma yang telah berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta siap menerima sanksi–sanksi yang telah ditetapkan apabila melanggar peraturan perusahaan.

**b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

**c. Indikator Disiplin Kerja**

Dimensi dan Indikator Disiplin Menurut Afandi (2018) adalah : Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator :

1. Masuk kerja tepat waktu.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tidak pernah mangkit/tidak kerja.

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2017) indikator disiplin yaitu :

1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja.
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja.

2. Tingkat Kewaspadaan

Karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi

terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja.
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja.

### 3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya.

### 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja.
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja.

### 5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu :

- a. Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

### **B.1.4 Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Menurut para ahli bahwasanya salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) itu adalah kompensasi. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Di zaman modern saat ini, telah ada kasus yang terjadi dalam hubungan kerja yang mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Padahal sistem kompensasi dapat membantu perusahaan di dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) mendefinisikan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam memberikan kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wibowo (2016) faktor yang mempengaruhi kompensasi:

1. The Labor Market (Pasar tenaga kerja)

Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas dipasar.

2. The Economy (Kondisi ekonomi)

Kondisi perkonomian, terutama tingkat daya saing, mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3. The Government (Pemerintah)

Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

4. Unions (Perserikatan)

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan mempengaruhi kebijakan kompensasi.

5. The Labor Budget (Anggaran tenaga kerja)

Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi



dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.

6. Who Makes Compensation Decision (Pembuat keputusan kompensasi)

Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa dipergunakan, tunjangan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai kebawah dari organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

Panggabean (2004) mengemukakan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktor :

1. Penawaran dan permintaan.
2. Serikat pekerja.
3. Kemampuan untuk membayar.
4. Produktivitas.
5. Biaya hidup.
6. Pemerintah.

**c. Indikator Kompensasi**

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk pegawai tentu berbeda-beda.

Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji/Upah merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya yang didasarkan pada jam kerja.
2. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
4. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi

## B.2 Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2. 1**

### Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Didit Darmawan (2014)	PENGARUH KOMPETENSI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU	Secara parsial kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan, kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Semangat kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang sangat dominan secara signifikan dibandingkan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja guru.
2	Yordan Ariandy, Dadang Iskandar Drs., MM (2015)	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. AMERTA INDAH OTSUKA JAKARTA	Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada ada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24.9% terhadap prestasi kerja karyawan sisanya sebesar 75.1% berasal dari faktor diluar lain penelitian ini.
3	Muhammad Almas Qalbi, Mochamad Djudi, Moehammad So'ed Hakam (2016)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa Supplier and Transporter)	Ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi pemberian berupa uang dan kompensasi tidak diberikan langsung pada variabel prestasi kerja. Karena adanya peningkatan untuk kompensasi langsung mengakibatkan peningkatan nyata pada prestasi kerja, begitu pun dengan kompensasi diberikan tidak langsung yang bila ditingkatkan juga akan signifikan memberi pengaruh peningkatan pada prestasi kerja nyata.
4	Putri Hariani (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia	Dari hasil penelitian diperoleh disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana ditunjukkan dengan nilai 0,824 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,037 < 0,05$ . Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja dimana

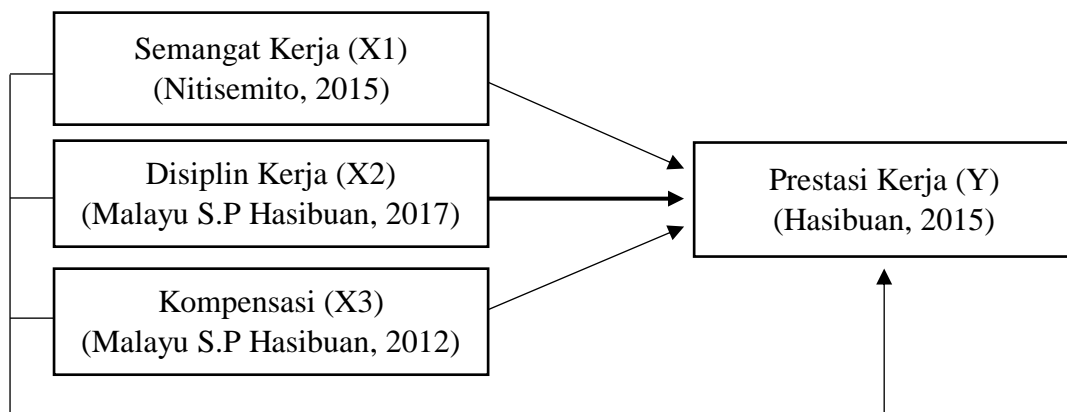
			positif ditunjukkan dengan nilai 0,605 dan signifikan ditunjukkan dengan 0,041 <0,05.
5	Badaruddin dan Mardiah Safitri (2018)	PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN ACEH	Hasil penelitian secara simultan pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, karena nilai Fhitung sebesar 2,665 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,380. Secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, karena nilai thitung sebesar 2,331 lebih besar dari ttabel sebesar 2,002. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, karena nilai thitung sebesar 2,411 lebih besar dari ttabel sebesar 2,002. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,500 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$ . Nilai R <sup>2</sup> sebesar 0,790 menunjukkan bahwa hanya sebesar 79 % variasi variabel dependen (disiplin kerja) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (pengawasan dan kompensasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 21 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi disiplin kerja
6	Tauwi (2019)	PENGARUH KOMPENSASI, KEAHLIAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN LSM SINTESA UNIT BANTESA CABANG KONAWA	Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh yang diberikan keempat variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin baik kompensasi, keahlian, motivasi, dan disiplin kerja maka mengakibatkan semakin baik pula prestasi kerja karyawan yang dihasilkan. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor Lsm Sintesa Unit Bantesa Cabang Konawe. Hal ini berarti semakin baik Kompensasi maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.
7	CHOIRIN ATINA (2019)	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN di PT.	Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Sedangkan hasil uji R <sup>2</sup> menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 53,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil penelitian

		GEMILANG SETIA SEJAHTERA	menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Gemilang Setia Sejahtera di Boyolali.
--	--	-----------------------------	---

*Sumber Hasil kajian penulis, 2021*

### B.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti.



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual**

*Sumber Diolah (2021)*

Menurut Hasibuan (2015) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan.

Nitisemito (2015) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) mendefinisikan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### **B.4 Hipotesis**

Hipotesis menurut Sugiyono (2017) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka titik tolak untuk merumuskan hipotesis adalah rumusan masalah dan kerangka konseptual.

Berdasarkan latar belakang, batasan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Diduga semangat kerja secara parsial berpengaruh positive dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positive dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positive dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
4. Diduga semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **C.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat suatu kesimpulan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic Sugiyono (2017).

Pemahaman yang muncul dikalangan pengembang penelitian kuantitatif adalah peneliti dapat dengan sengaja mengadakan perubahan terhadap dunia sekitar dengan mealakukan eksperimen.

#### **C.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **C.2.1 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian yang dilakukan peneliti pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Putri Hijau No. 6, Kesawan, Kecamatan Medan Barat., Kota Medan, Sumatera Utara.

### C.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan peneliti dimulai pada bulan Februari sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini

**Tabel 3. 1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan																					
		Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	Oktober	November	Desember												
1	Pengajuan Judul	■																					
2	Acc Judul		■																				
3	Riset		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
5	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6	Seminar Proposal											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
7	Pengumpulan Data																						
8	Pengolahan Data																						
9	Bimbingan Skripsi																						
10	Sidang Meja Hijau																						

*Sumber Hasil kajian penulis, 2021*

### C.3 Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

#### C.3.1 Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian.

Menurut Rusiadi (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang



ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, populasi dalam penelitian ini sebesar 169 pegawai.

### C.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 169 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2012).

Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel/jumlah responden

N : Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 169 pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{169}{1+169(10)^2} = \frac{169}{2,69} = 62,8$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 63 orang atau sekitar 37% dari seluruh total pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Sampel yang diambil berdasarkan teknik probability sampling, simple random sampling, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

### **C.3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisioner kepada responden.

## 2. Data Skunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### C.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

#### C.4.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas Semangat Kerja (X1), variabel bebas Disiplin Kerja (X2) dan variabel bebas Kompensasi (X3), serta variabel terikat yaitu : Prestasi Kerja (Y).

#### C.4.2 Definisi Operasional

**Tabel 3. 2**

**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y)	Hasibuan (2015) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan.	1. Kualitas Kerja	Likert
		2. Pengetahuan	
		3. Penyesuaian Pekerjaan	
		4. Hubungan Kerja	
Semangat Kerja (X1)	Nitisemito (2015) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.	1. Absensi	Likert
		2. Kerjasama	
		3. Kepuasan Kerja	
		4. Kedisiplinan	
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan Kemampuan	Likert
		2. Tingkat Kewaspadaan Pegawai	
		3. Ketaatan pada Standar Kerja	
		4. Ketaatan pada Peraturan Kerja	
		5. Etika Kerja	

Kompensasi (X3)	Menurut Malayu S.P Hasibuan (2012) mendefinisikan, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Gaji/Upah	Likert
		3. Insentif	
		4. Tunjangan	
		5. Fasilitas	

*Sumber Hasil kajian penulis, 2021*

### C.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Angket , yaitu daftar pertanyaan-pertanyaan yang dijawab atau di isi oleh responden salah satu jawaban yang dianggap paling benar. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Wawancara yaitu wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa karyawan untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.
3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

### C.6 Teknik Analisis Data

#### C.6.1 Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan :

##### 1. Uji Validitas (Kelayakan)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

## 2. Uji Realibitas (Kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60. Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 25.0 For Windows*.

### C.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

#### 1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal Sugiyono (2017). Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar

pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## **2. Uji Multikolinearitas**

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas Sugiyono (2017). Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu nilai R<sup>2</sup> yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

## **3. Uji Heterokedastisitas**

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heterokedastisitas Sugiyono (2017). Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik–titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik–titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan

melebar kembali, titik–titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

### C.6.3 Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

#### 1. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

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

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

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$\frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n-2$$

Keterangan :

t = Uji Pengaruh Parsial

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Data



## 2. Uji f

Uji f digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Terima H<sub>0</sub> (tolak H<sub>1</sub>), apabila F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> atau sig F > α 5%

Tolak H<sub>0</sub> (terima H<sub>1</sub>), apabila F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau sig F > α 5%

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

## 3. Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Uji R<sup>2</sup> (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka R square atau koefisien determinasi.

Rumus determinasi adalah : R<sup>2</sup>x100%

### C.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana yaitu menambah jumlah variabel jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat.

Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y = Prestasi Kerja

X1 = Semangat Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Kompensasi

a = Konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien regresi

e = Variabel pengganggu

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN**

#### **D.1 Hasil Penelitian**

##### **D.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dibentuk berdasarkan peraturan daerah No.3 Tahun 2001 Tentang Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara. Kemudian tugas dan tata kerja diatur berdasarkan keputusan gubernur Sumatera Utara no.06.256.K Tahun 2002 Tanggal 12 Mei 2002 .

Sebelum terbentuknya dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pada Era Otonomi Daerah , ada 2 lembaga instansi pemerintah yang digabung/merger menjadi 1 instansi yaitu :

1. Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara.
2. Dinas Perindustrian Sumatera Utara.

Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah pusat yang berada di daerah yang sebagai perpanjangan tangan menteri di daerah sedangkan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Utara adalah instansi Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan dan tundukan kepada Gubernur Sumatera Utara.

Dinas Perindustrian dan perdagangan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah/ kewenang provinsi, di bidang kebijakan teknis Industry logam, Mesin, Elektronika dan Aneka (ILMEA), Industri Kecil Agro dan Hasil Hutan (IKAHH), Perdagangan Dalam Negeri dan Perdagangan Luar Negeri, pembinaan ketatausahaan serta jabatan Fungsional dan Tugas Pembantuan.

**b. Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu**

1. Visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu Terwujudnya perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara yang maju dan terintegrasi dengan baik dengan sektor-sektor ekonomi lainnya sehingga tangguh dalam membangun daya saing ekonomi Sumatera Utara.
2. Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu
  - a. Menciptakan iklim usaha yang kondusif yang mampu mendorong dan meberukan kontribusi dalam pembangunan perekonomian daerah Sumatera Utara.
  - b. Memperdalam struktur komoditas dengan memperluas struktur ekspor dari produk primer kepada produk hilir, Mendorong dan Mengembangkan ekonomi kerakyatan melalui penumbuhan agro industri berbasis sumber daya alam dan tekhnologi ramah lingkungan.
  - c. Menjadikan andalan pembangunan industri yang berkelanjutan melalui pengembangan yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab sosial yang tinggi.
  - d. Meningkatkan kualitas aparat pembina sehingga mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, profesionalisme, dan peran serta pelaku dunia

usaha yang mendukung adanya kordinasi secara sinergis dalam memanfaatkan sumber daya yang ada.

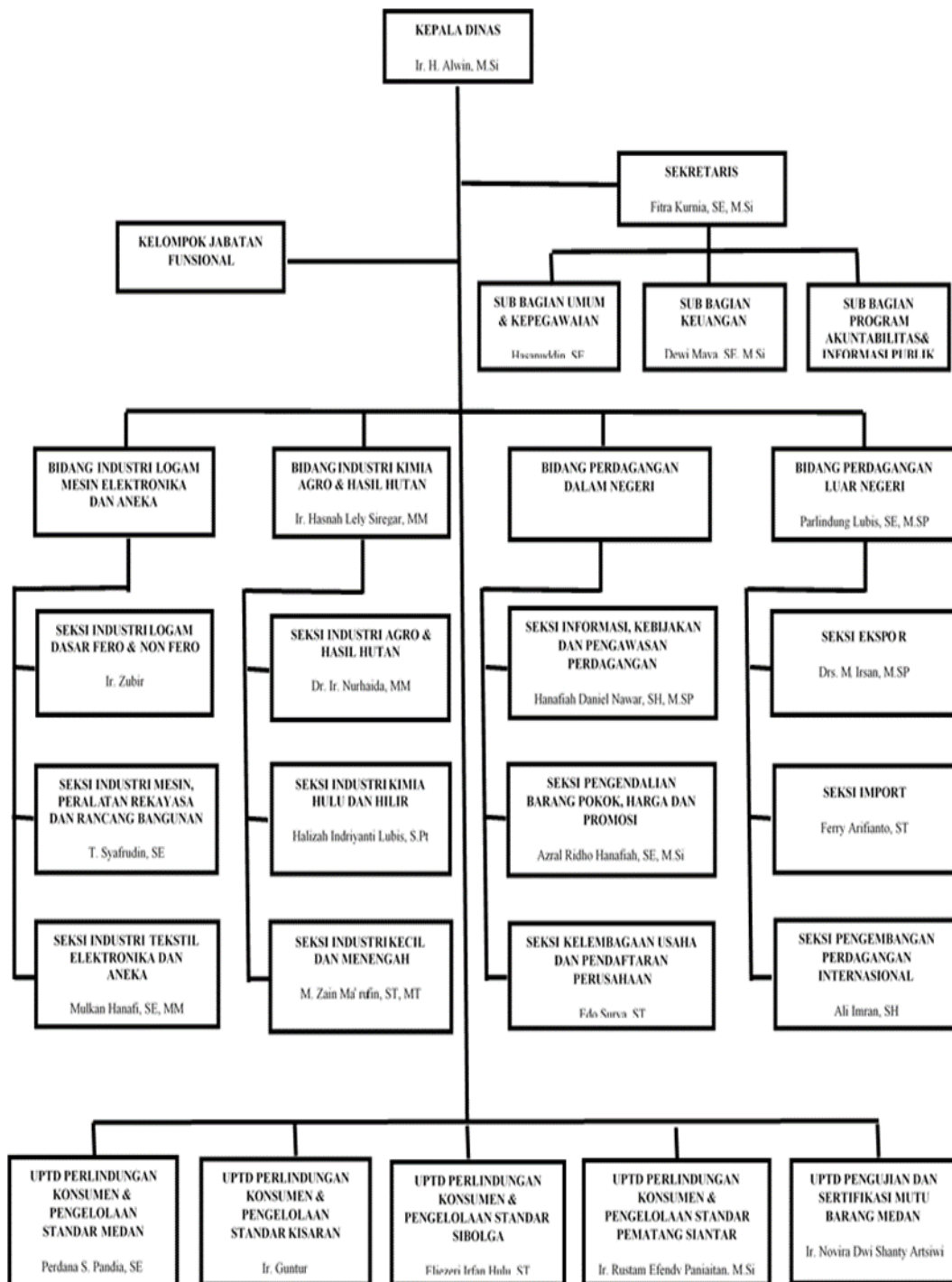
- e. Mengembangkan lembaga dan sarana perdagangan serta sistem distribusi dalam negeri yang efisien untuk terciptanya pelaku usaha yang profesional, dalam mendukung peningkatan dan pengembangan produksi dalam negeri serta perlindungan konsumen.
- f. Meningkatkan mutu jasa pelayanan industri dan perdagangan.

#### **D.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Bidang Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu**

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara merupakan instansi pemerintah sebagai penyelenggara sebagian kewenangan pemerintah Provinsi dan tugas desentralisasi khususnya di bidang perindustrian dan perdagangan. Dinas Perindustrian dan Perdagangan dikepalai oleh seorang Kepala Dinas yang mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan tugas otonomi, tugas desentralisasi dan tugas pembantu di bidang perindustrian dan perdagangan. Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dibantu oleh:

- A. Sekretaris.
- B. Kepala Bidang Industri Logam, Mesin, Elektronik, dan Aneka.
- C. Kepala Bidang Industri Agro dan Hasil Hutan.
- D. Kepala Bidang Perdagangan Dalam Negeri.
- E. Kepala Bidang Perdagangan Luar Negeri.
- F. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

## G. Kelompok Jabatan Fungsional



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

*Sumber Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara 2021*

### D.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden

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

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis\_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	37	58.7	58.7	58.7
	Wanita	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu yang berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 37 orang (58,7%) dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 26 orang (41,3%). Jadi dapat disimpulkan responden pria yang lebih dominan menjadi responden pada penelitian kali ini.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	10	15.9	15.9	15.9
	30-35 Tahun	5	7.9	7.9	23.8
	35-40 Tahun	3	4.8	4.8	28.6
	40-45 Tahun	11	17.5	17.5	46.0

	> 45 Tahun	34	54.0	54.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu yang berusia 20-25 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (15,9%), responden yang berusia 30-35 tahun, yaitu sebanyak 5 orang (7,9%), yang berusia 35-40 tahun, yaitu sebanyak 3 orang (4,8%), responden yang berusia 40-45 tahun, yaitu sebanyak 11 orang (17,5%) dan responden yang berusia > 45 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (54,0%). Jadi dapat disimpulkan responden yang berusia > 45 tahun lebih dominan menjadi responden pada penelitian kali ini.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	15.9	15.9	15.9
	D3	2	3.2	3.2	19.0
	S1	49	77.8	77.8	96.8
	S2	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu responden yang berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 10 orang (15,9%), responden yang berpendidikan D3, yaitu sebanyak 2 orang (3,2%), responden yang berpendidikan S1, yaitu sebanyak 49 orang (77,8%) dan responden yang berpendidikan S2, yaitu sebanyak 2 orang (3,2%). Jadi dapat disimpulkan



responden yang berpendidikan S1 lebih dominan menjadi responden pada penelitian kali ini.

#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Lama\_Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	1	1.6	1.6	1.6
	2-3 Tahun	9	14.3	14.3	15.9
	4-5 Tahun	9	14.3	14.3	30.2
	> 5 Tahun	44	69.8	69.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu yang telah bekerja 1-2 tahun, yaitu sebanyak 1 orang (1,6%), yang telah bekerja 2-3 tahun, yaitu sebanyak 9 orang (14,3%), yang telah bekerja 4-5 tahun, yaitu sebanyak 9 orang (14,3%) dan yang telah bekerja > 5 tahun, yaitu sebanyak 44 orang (69,8%) responden. Jadi dapat disimpulkan responden yang telah bekerja > 5 tahun lebih dominan menjadi responden pada penelitian kali ini.

#### **D.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian**

Pada penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dalam penyebaran angket variabel semangat kerja sebanyak 5 pernyataan, disiplin kerja sebanyak 6 pernyataan, kompensasi sebanyak 8 pernyataan dan prestasi kerja sebanyak 5 pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 63 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

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

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

### 1. Variabel Prestasi Kerja

**Tabel 4. 5 Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan (Y\_1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	23	36.5	36.5	41.3
	4.00	29	46.0	46.0	87.3
	5.00	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari pernyataan Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (4,8%), responden yang menjawab netral sebanyak 23 orang atau sebesar (36,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (46,0%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (12,7%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 6 Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan (Y\_2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	15	23.8	23.8	27.0
	4.00	31	49.2	49.2	76.2
	5.00	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dari pernyataan Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 15 orang atau sebesar (23,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar (49,2%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar (23,8%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 7 Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja (Y\_3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	13	20.6	20.6	25.4
	4.00	39	61.9	61.9	87.3
	5.00	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dari pernyataan Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (4,8%), responden yang

menjawab netral sebanyak 13 orang atau sebesar (20,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang atau sebesar (61,9%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (12,7%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 8 Adanya penyesuaian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing pegawai (Y\_4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	6.3	6.3	6.3
	2.00	9	14.3	14.3	20.6
	3.00	22	34.9	34.9	55.6
	4.00	21	33.3	33.3	88.9
	5.00	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dari pernyataan Adanya penyesuaian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing pegawai, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (6,3%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (14,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau sebesar (34,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar (33,3%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,1%). Disimpulkan bahwa responden menjawab netral lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 9 Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik (Y\_5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	34	54.0	54.0	57.1
	4.00	21	33.3	33.3	90.5

	5.00	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dari pernyataan Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 34 orang atau sebesar (54,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar (33,3%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (9,5%). Disimpulkan bahwa responden menjawab netral lebih dominan pada pernyataan ini.

## 2. Variabel Semangat Kerja

**Tabel 4. 10 Tidak pernah absen dalam bekerja (X1\_1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	11	17.5	17.5	19.0
	4.00	40	63.5	63.5	82.5
	5.00	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dari pernyataan Tidak pernah absen dalam bekerja, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,6%), responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang atau sebesar (17,5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang atau sebesar (63,5%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (17,5%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 11 Senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (X1\_2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	12.7	12.7	12.7
	4.00	41	65.1	65.1	77.8
	5.00	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dari pernyataan Senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang atau sebesar (12,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar (65,1%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar (22,2%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 12 Sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini (X1\_3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	19	30.2	30.2	33.3
	4.00	35	55.6	55.6	88.9
	5.00	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dari pernyataan Sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 19 orang atau sebesar (30,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar (55,6%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,1%).

Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 13 Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar (X1\_4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	25.4	25.4	25.4
	4.00	42	66.7	66.7	92.1
	5.00	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dari pernyataan Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar, responden yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau sebesar (25,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang atau sebesar (66,7%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (7,9%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 14 Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan (X1\_5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	21	33.3	33.3	38.1
	4.00	30	47.6	47.6	85.7
	5.00	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dari pernyataan Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan, responden yang menjawab

sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,6%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 21 orang atau sebesar (33,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (47,6%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (14,3%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

### 3. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4. 15 Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (X2\_1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	25	39.7	39.7	44.4
	4.00	28	44.4	44.4	88.9
	5.00	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dari pernyataan Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (4,8%), responden yang menjawab netral sebanyak 25 orang atau sebesar (39,7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (44,4%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,1%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.



**Tabel 4. 16 Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (X2\_2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	18	28.6	28.6	33.3
	4.00	38	60.3	60.3	93.7
	5.00	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dari pernyataan Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (4,8%), responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau sebesar (28,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sebesar (60,3%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (6,3%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 17 Penggunaan fasilitas kantor secara efektif dan efisien (X2\_3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	21	33.3	33.3	38.1
	4.00	34	54.0	54.0	92.1
	5.00	5	7.9	7.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dari pernyataan Penggunaan fasilitas kantor secara efektif dan efisien, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,6%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2

orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 21 orang atau sebesar (33,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar (54,0%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (7,9%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 18 Menyelesaikan pekerjaan tepat dengan standar waktunya sesuai dengan prosedur pemerintah yang telah ditetapkan (X2\_4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	16	25.4	25.4	27.0
	4.00	36	57.1	57.1	84.1
	5.00	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dari pernyataan Menyelesaikan pekerjaan tepat dengan standar waktunya sesuai dengan prosedur pemerintah yang telah ditetapkan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,6%), responden yang menjawab netral sebanyak 16 orang atau sebesar (25,4%), responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar (57,1%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar (15,9%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 19 Bekerja sesuai dengan yang telah diamanah oleh atasan atau sesuai dengan bidang masing-masing (X2\_5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	15	23.8	23.8	27.0
	4.00	34	54.0	54.0	81.0

	5.00	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dari pernyataan Bekerja sesuai dengan yang telah diamanah oleh atasan atau sesuai dengan bidang masing-masing, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 15 orang atau sebesar (23,8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar (54,0%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar (19,0%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 20 Saling menghargai dan menghormati dalam bekerja (X2\_6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	9	14.3	14.3	17.5
	3.00	22	34.9	34.9	52.4
	4.00	19	30.2	30.2	82.5
	5.00	11	17.5	17.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dari pernyataan Saling menghargai dan menghormati dalam bekerja, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (14,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 22 orang atau sebesar (34,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar (30,2%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar (17,5%). Disimpulkan bahwa responden menjawab netral lebih dominan pada pernyataan ini.

#### 4. Variabel Kompensasi

**Tabel 4. 21 Besarnya gaji/upah pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (X3\_1)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.9	7.9	7.9
	3.00	13	20.6	20.6	28.6
	4.00	36	57.1	57.1	85.7
	5.00	9	14.3	14.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dari pernyataan Besarnya gaji/upah pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (7,9%), responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang atau sebesar (20,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar (57,1%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar (14,3%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 22 Prosedur pembayaran gaji/upah yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan (X3\_2)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.2	3.2	3.2
	3.00	18	28.6	28.6	31.7
	4.00	35	55.6	55.6	87.3
	5.00	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dari pernyataan Prosedur pembayaran gaji/upah yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan, responden yang menjawab

tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 18 orang atau sebesar (28,6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar (55,6%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar (12,7%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 23 Pemberian Insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan (X3\_3)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	7.9	7.9	7.9
	3.00	24	38.1	38.1	46.0
	4.00	28	44.4	44.4	90.5
	5.00	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dari pernyataan Pemberian Insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar (7,9%), responden yang menjawab netral sebanyak 24 orang atau sebesar (38,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar (44,4%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (9,5%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 24 Pemberian insentif yang dilakukan dapat memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja (X3\_4)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.8	4.8	4.8
	3.00	27	42.9	42.9	47.6
	4.00	27	42.9	42.9	90.5
	5.00	6	9.5	9.5	100.0

	Total	63	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dari pernyataan Pemberian insentif yang dilakukan dapat memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar (4,8%), responden yang menjawab netral sebanyak 27 orang atau sebesar (42,9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar (42,9%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar (9,5%). Disimpulkan bahwa responden menjawab netral dan setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 25 Selalu tepat waktu memberikan tunjangan (X3\_5)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	11.1	11.1	11.1
	3.00	19	30.2	30.2	41.3
	4.00	30	47.6	47.6	88.9
	5.00	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dari pernyataan Selalu tepat waktu memberikan tunjangan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,1%), responden yang menjawab netral sebanyak 19 orang atau sebesar (30,2%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar (47,6%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,1%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 26 Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan (X3\_6)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	24	38.1	38.1	42.9
	4.00	29	46.0	46.0	88.9
	5.00	7	11.1	11.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dari pernyataan Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar (1,6%), tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar (3,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 24 orang atau sebesar (38,1%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (46,0%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar (11,1%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 27 Perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan pensiun pada karyawan (X3\_7)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.3	6.3	6.3
	3.00	29	46.0	46.0	52.4
	4.00	26	41.3	41.3	93.7
	5.00	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dari pernyataan Perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan pensiun pada karyawan, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (6,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 29 orang atau sebesar (46,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar (41,3%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (6,3%). Disimpulkan bahwa responden menjawab netral lebih dominan pada pernyataan ini.

**Tabel 4. 28 Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai (X3\_8)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.3	6.3	6.3
	3.00	26	41.3	41.3	47.6
	4.00	29	46.0	46.0	93.7
	5.00	4	6.3	6.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.28 diatas dari pernyataan Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (6,3%), responden yang menjawab netral sebanyak 26 orang atau sebesar (41,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar (46,0%), dan menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar (6,3%). Disimpulkan bahwa responden menjawab setuju lebih dominan pada pernyataan ini.



### D.1.5 Deskripsi Validitas dan Realibilitas

#### 1. Pengujian Validitas

Butir kuisioner dikatakan valid jika *corrected item total correlation* lebih besar dari 0,3 dan sebaliknya jika *corrected item total correlation* lebih kecil dari 0,3, maka dikatakan butir pernyataan tidak valid.

**Tabel 4. 29 Uji Validitas**

Variabel	No	Pernyataan	Ketentuan	r-tabel	corrected item total correlation	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	1	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	0,30	0,248	.720**	Valid
	2	Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan	0,30	0,248	.513**	Valid
	3	Dengan pengetahuan yang pegawai miliki, pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja	0,30	0,248	.791**	Valid
	4	Adanya penyesuaian pekerjaan sesuai kemampuan masing-masing pegawai	0,30	0,248	.708**	Valid
	5	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik	0,30	0,248	.721**	Valid
Variabel	No	Pernyataan	Ketentuan	r-tabel	corrected item total correlation	Keterangan
Semangat Kerja (X1)	1	Tidak pernah absen dalam bekerja	0,30	0,248	.737**	Valid
	2	Senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,30	0,248	.814**	Valid
	3	Sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini	0,30	0,248	.784**	Valid
	4	Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar	0,30	0,248	.744**	Valid
	5	Berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan	0,30	0,248	.754**	Valid
Variabel	No	Pernyataan	Ketentuan	r-tabel	corrected item total correlation	Keterangan

Disiplin Kerja (X2)	1	Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,30	0,248	.745**	Valid
	2	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	0,30	0,248	.781**	Valid
	3	Penggunaan fasilitas kantor secara efektif dan efisien	0,30	0,248	.720**	Valid
	4	Menyelesaikan pekerjaan tepat dengan standar waktunya sesuai dengan prosedur pemerintah yang telah ditetapkan.	0,30	0,248	.693**	Valid
	5	Bekerja sesuai dengan yang telah diamanah oleh atasan atau sesuai dengan bidang masing-masing.	0,30	0,248	.703**	Valid
	6	Saling menghargai dan menghormati dalam bekerja	0,30	0,248	.664**	Valid
<b>Variabel</b>	<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Ketentuan</b>	<b>r-tabel</b>	<b>corrected item total correlation</b>	<b>Keterangan</b>
Kompensasi (X3)	1	Besarnya gaji/upah pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,30	0,248	.839**	Valid
	2	Prosedur pembayaran gaji/upah yang baik dan sesuai undang-undang ketenagakerjaan	0,30	0,248	.763**	Valid
	3	Pemberian Insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan	0,30	0,248	.847**	Valid
	4	Pemberian insentif yang dilakukan dapat memotivasi diri untuk meningkatkan kinerja	0,30	0,248	.822**	Valid
	5	Selalu tepat waktu memberikan tunjangan	0,30	0,248	.758**	Valid
	6	Tunjangan Hari Raya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan yang diharapkan	0,30	0,248	.809**	Valid
	7	Perusahaan memberikan fasilitas jaminan kesehatan dan pensiun pada karyawan	0,30	0,248	.799**	Valid
	8	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	0,30	0,248	.777**	Valid

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Dari Tabel 4.29 menunjukkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 24 (dua puluh empat) butir pernyataan pada variabel bebas

semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi serta variabel terikat prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai dari koefisien lebih besar dari 0,30 dan lebih besar dari r-tabel.

**Tabel 4. 30 output hasil uji validitas prestasi kerja**

		<b>Correlations</b>					
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Prestasi_Kerja
Y_1	Pearson Correlation	1	.208	.518**	.341**	.483**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.102	.000	.006	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
Y_2	Pearson Correlation	.208	1	.388**	.062	.201	.513**
	Sig. (2-tailed)	.102		.002	.631	.114	.000
	N	63	63	63	63	63	63
Y_3	Pearson Correlation	.518**	.388**	1	.435**	.459**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
Y_4	Pearson Correlation	.341**	.062	.435**	1	.409**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.006	.631	.000		.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63
Y_5	Pearson Correlation	.483**	.201	.459**	.409**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000	.114	.000	.001		.000
	N	63	63	63	63	63	63
Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	.720**	.513**	.791**	.708**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

**Tabel 4. 31 Hasil Output Uji Validitas Semangat Kerja**

		<b>Correlations</b>					
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	Semangat_Kerja
X1_1	Pearson Correlation	1	.644**	.377**	.434**	.409**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X1_2	Pearson Correlation	.644**	1	.573**	.546**	.431**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X1_3	Pearson Correlation	.377**	.573**	1	.553**	.489**	.784**

	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X1_4	Pearson Correlation	.434**	.546**	.553**	1	.416**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000
	N	63	63	63	63	63	63
X1_5	Pearson Correlation	.409**	.431**	.489**	.416**	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001		.000
	N	63	63	63	63	63	63
Semangat_Kerja	Pearson Correlation	.737**	.814**	.784**	.744**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

**Tabel 4. 32 hasil output uji validitas disiplin kerja**

		Correlations						Disiplin_Kerja
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	
X2_1	Pearson Correlation	1	.689**	.583**	.376**	.328**	.302*	.745**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.009	.016	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_2	Pearson Correlation	.689*	1	.508**	.440**	.350**	.437**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_3	Pearson Correlation	.583*	.508**	1	.445**	.420**	.232	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.067	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_4	Pearson Correlation	.376*	.440**	.445**	1	.575**	.261*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.039	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_5	Pearson Correlation	.328*	.350**	.420**	.575**	1	.377**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.009	.005	.001	.000		.002	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2_6	Pearson Correlation	.302*	.437**	.232	.261*	.377**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.067	.039	.002		.000
	N	63	63	63	63	63	63	63



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Kompensasi	Pearson Correlation	.839**	.763*	.847*	.822*	.758*	.809*	.799*	.777*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

## 2. Pengujian Realibilitas

Uji reliabilitas adalah hasil penelitian dimana terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda dan untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pernyataan yang disusun dalam bentuk quisioner.

Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar  $> 0,60$ . Menurut Sugiyono (2013) penafsiran uji reliabilitas sebagai berikut:

- a. Alpha  $>0,90$  maka reliabilitas sempurna.
- b. Alpha antara  $0,70-0,90$  maka realibilitas tinggi.
- c. Alpha antara  $0,50-0,70$  maka reliabilitas moderat.
- d. Alpha antara  $<0,50$  maka reliabilitas rendah.

**Tabel 4. 34 Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
	Ketentuan	Hasil Uji	
Prestasi Kerja (Y)	0,60	0.711	Reliabel
Semangat Kerja (X1)	0,60	0.815	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,60	0.797	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,60	0.92	Reliabel

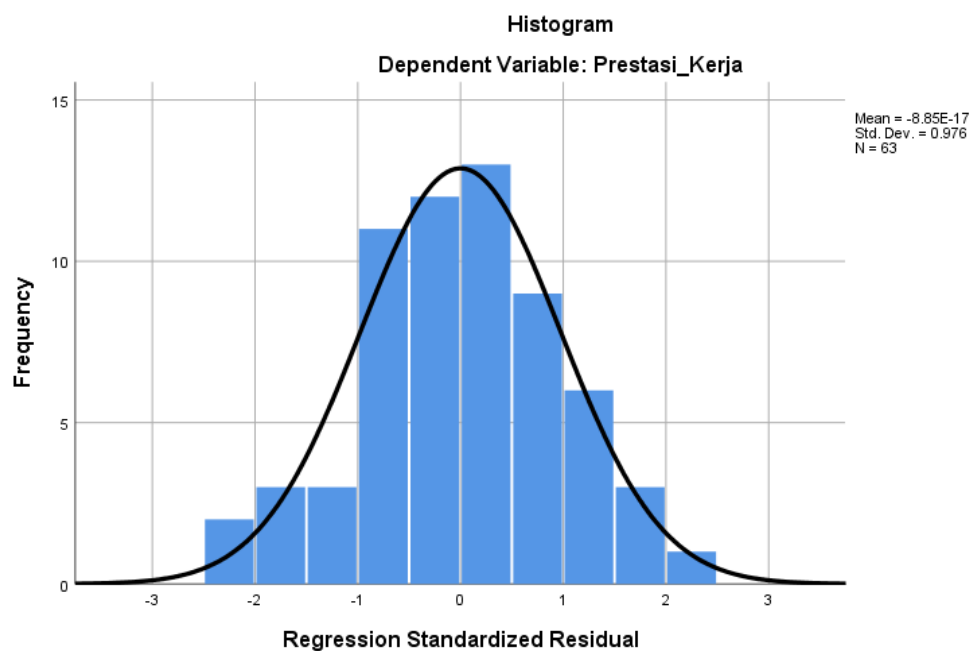
*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Dari Tabel 4.34 diatas, menunjukkan hasil Output SPSS diketahui nilai *Cronbach's alpha* sebesar  $0,711 > 0,60$  untuk prestasi kerja, untuk semangat kerja sebesar  $0,815 > 0,60$  untuk disiplin kerja sebesar  $0,797 > 0,60$  dan untuk kompensasi  $0,920 > 0,60$ .

#### D.1.6 Pengujian Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

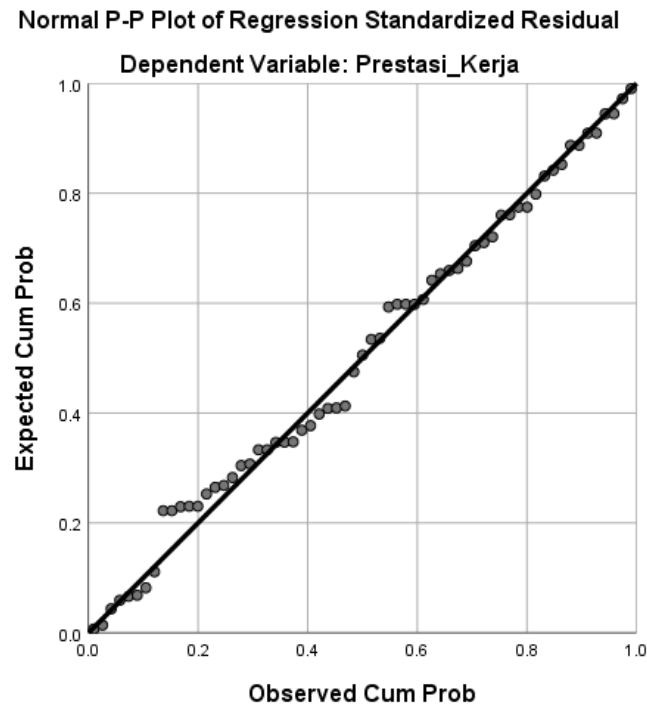
Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal Sugiyono (2010). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4. 2 Histogram Uji Normalitas**

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, hasil pengujian normalitas diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah



**Gambar 4. 3 PP Plot Uji Normalitas**

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan Gambar 4.2 bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variable prestasi kerja mengikuti dan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, untuk prestasi kerja, semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berdistribusi secara normal.



## 2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor* (VIP) dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak  $> 10$  dan nilai *tolerance* tidak  $< 0,1$ . Disamping itu nilai  $R_2$  yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi Simultan (R).

**Tabel 4. 35 Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.878	2.009		2.427	.018		
	Semangat_Kerja	-.072	.152	-.066	-.476	.636	.428	2.338
	Disiplin_Kerja	.444	.112	.529	3.972	.000	.461	2.168
	Kompensasi	.170	.082	.298	2.079	.042	.399	2.508

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

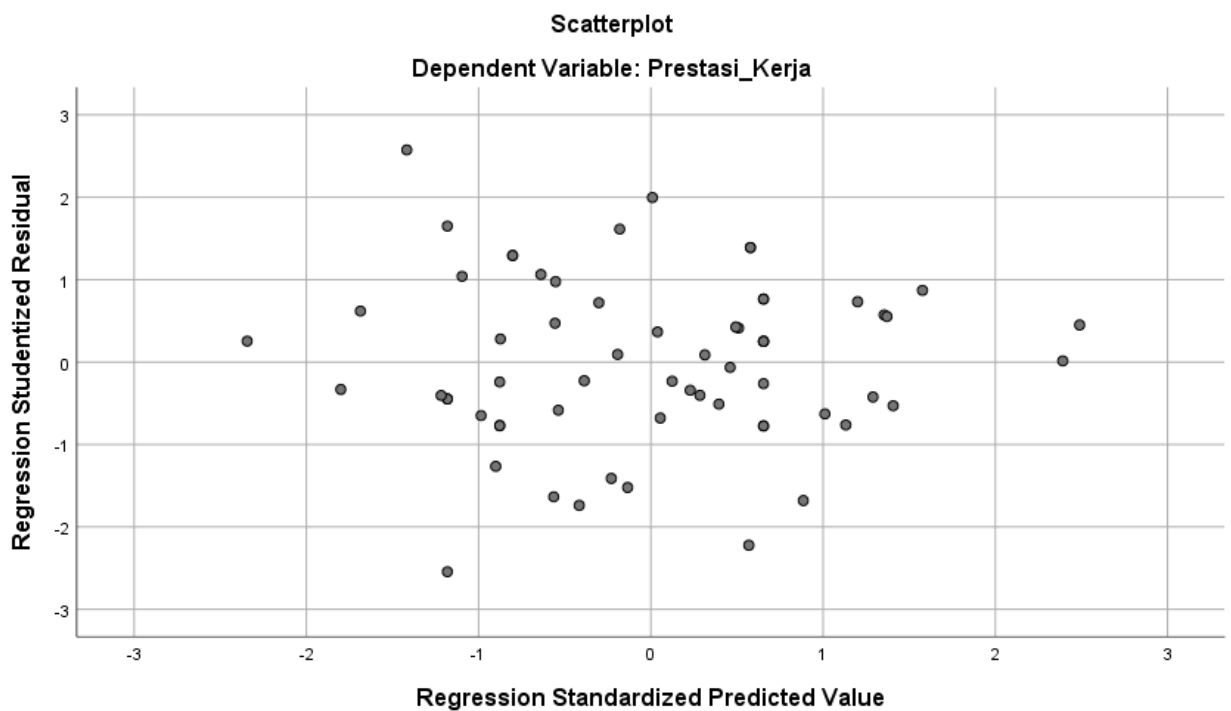
*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan Tabel 4.35 menunjukkan bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$  antara lain adalah semangat kerja  $2,338 < 10$ , disiplin kerja  $2,338 < 10$ , kompensasi  $2,508 < 10$  dan nilai *Tolerance* semangat kerja  $.428 > 0,10$ , disiplin kerja  $.461 > 0,10$  dan kompensasi  $.399 > 0,10$  sehingga hasil uji ini terbebas dari multikolinearitas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas.

Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari masalah heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik - titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah



**Gambar 4. 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

### D.1.7 Uji Kesesuaian

#### 1. Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hipotesis nol ditolak artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan.

Apabila :  $p > 0.05 = H_a$  ditolak atau  $H_0$  diterima

$p < 0.05 = H_a$  diterima atau  $H_0$  ditolak

**Tabel 4. 36 Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.	Ketentuan	Hasil	Keterangan
1	(Constant)	2.427	0.018			
	Semangat_Kerja	-0.476	0.636	$< 0,05$	$0,636 > 0,05$	Tidak signifikan
	Disiplin_Kerja	3.972	0.000	$< 0,05$	$0,000 < 0,05$	Signifikan
	Kompensasi	2.079	0.042	$< 0,05$	$0,042 < 0,05$	Signifikan

a. Dependent Variable:  
Prestasi\_Kerja

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.36 diatas menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$ , dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. T > \alpha$ . Maka  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,476$  sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar  $1,67065$  dan signifikan sebesar  $0,636$ , sehingga  $t_{hitung} -0,476 < t_{tabel} 1,67065$  dan signifikan  $0,636 > 0,05$ , Maka yang menyatakan secara parsial semangat

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$ , dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. T > \alpha$ . Maka  $t_{hitung}$  sebesar 3,972 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67065 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung} 3,972 > t_{tabel} 1,67065$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , Maka yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.
3. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig. t < \alpha$ , dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig. T > \alpha$ . Maka  $t_{hitung}$  sebesar 2,079 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67065 dan signifikan sebesar 0,042, sehingga  $t_{hitung} 2,079 > t_{tabel} 1,67065$  dan signifikan  $0,042 < 0,05$ , maka yang menyatakan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.

## 2. Uji f

Uji F (uji simultan) Dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat nya secara Simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 Maka hipotesis diterima.

**Tabel 4. 37 Uji Simultan ANOVA**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.313	3	82.104	21.061	.000 <sup>b</sup>
	Residual	230.004	59	3.898		
	Total	476.317	62			

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin\_Kerja, Semangat\_Kerja

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 21,061 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$ . Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ . Maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.

### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 38 Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.517	.493	1.97443

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin\_Kerja, Semangat\_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.38 dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,493 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 49,3% Prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel semangat kerja, disiplin kerja, kompensasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 49,3\% = 50,7\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini misalnya pelatihan, motivasi, fasilitas kerja dll.

#### 4. Regresi Linier Berganda

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

**Tabel 4. 39 Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	< 0,05
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.878	2.009		2.427	0.018	
	Semangat_Kerja	-0.072	0.152	-0.066	-0.476	0.636	Tidak Signifikan
	Disiplin_Kerja	0.444	0.112	0.529	3.972	0.000	Signifikan
	Kompensasi	0.170	0.082	0.298	2.079	0.042	Signifikan

a. Dependent Variable:  
Prestasi\_Kerja

*Sumber Hasil pengolahan SPSS versi 26.0*

Berdasarkan tabel 4.39 diatas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,878 - 0,072 X_1 + 0,444 X_2 + 0,170 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) sebesar 4,878 yang artinya variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu semangat kerja, variabel bebas ( $X_2$ ) yaitu disiplin kerja dan variabel bebas ( $X_3$ ) yaitu kompensasi bernilai 0 maka nilai pada variabel terikat (Y) yaitu prestasi kerja sebesar 4,878.
- b. Koefisien ( $X_1$ ) variabel semangat kerja terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi nilainya sebesar -0,072. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat, semangat kerja maka prestasi kerja akan meningkat sebesar -0,072.

- c. Koefisien ( $X_2$ ) variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,444. Ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,444.
- d. Koefisien ( $X_3$ ) variabel kompensasi terhadap prestasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,170. Ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0,170.

## **D.2 PEMBAHASAN**

### **D.2.1 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $-0,476 < 1,67065$  dan nilai signifikan  $0,636$  yang lebih besar dari  $0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 : semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu, Dan sisanya  $100\% - 63,6\% = 36,4\%$ , ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja tidak mengalami permasalahan yang menjadi faktor penentu utama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu. Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu memiliki semangat kerja yang baik.

Semangat kerja menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Hasil penelitian ini menjekaskan bahwa ada faktor lain yang lebih kuat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu seperti motivasi, pelatihan, fasilitas dll.

#### **D.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $3,972 > 1,67065$  dan nilai signifikan  $0,000$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 : disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai maka perlu ditingkatkan pula disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu, sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka akan sangat berdampak pada prestasi kerja pegawai tersebut dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

#### **D.2.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $2,079 > 1,67065$  dan nilai signifikan  $0,042$  yang lebih kecil dari  $0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 : kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai maka perlu ditingkatkan pula kompensasi pada pegawai Dinas



Perindustrian dan Perdagangan Provsu, sebaliknya apabila nilai dari kompensasi menurun maka akan sangat berdampak pada prestasi kerja pegawai tersebut dalam bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Di zaman modern saat ini, telah ada kasus yang terjadi dalam hubungan kerja yang mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Padahal sistem kompensasi dapat membantu perusahaan di dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

## BAB V

### KESIMPULAN & SARAN

#### E.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu. Prestasi kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel semangat kerja menunjukkan bahwa semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.
3. Dari hasil penelitian ini pada variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai maka perlu ditingkatkan pula disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.
4. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu. Hasil penelitian ini

menyatakan bahwa dalam rangka peningkatan prestasi kerja pegawai maka perlu ditingkatkan pula kompensasi pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu.

## **E.2 Saran**

Agar Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provsu bisa lebih meningkatkan prestasi kerja maka perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut :

1. Semangat Kerja yang dilakukan karyawan sudah baik dan tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Tapi ada baiknya perusahaan memberikan reward agar semakin mendorong perilaku dan juga meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Disiplin Kerja sangat berdampak terhadap prestasi kerja pegawai, tingkat kedisiplinan pegawai sudah tergolong baik , walaupun masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin, akan lebih baik lagi apabila lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan pegawai dengan mempertegas peraturan yang ada agar tidak ada pegawai yang melanggar peraturan dan memenuhi standar operasional prosedural (SOP) yang telah ditetapkan, sehingga tidak mempengaruhi prestasi yang ada.
3. Kompensasi yang didapatkan pegawai sudah cukup baik akan tetapi hendaknya lebih memperhatikan secara seksama pentingnya pemberian kompensasi dengan cara memperhatikan kebutuhan pegawai dan budaya organisasi sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karakter pegawai agar prestasi kerja pegawai juga tetap mengalami peningkatan.

4. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang telah saya lakukan dengan memperluas bidang penelitiannya dengan menambah variabel lainnya dan menambahkan indikator penelitian dalam rangka peningkatan prestasi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, P. (2018). *Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* . Yogyakarta: Nusa Media.
- Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2019). Identifikasi Hambatan Dalam Pengembangan Usaha Rumah Makan Di Kota Medan. *JEpa*, 4(2), 79-89.
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Pelimpahan Wewenang Dan Koordinasi Kerja Dalam Pengambilan Keputusan Di Lapas Anak Klas Iia Medan. *JEpa*, 1(2), 48-57.
- Indrawan, M. (2018). Pelaksanaan Administrasi Pemerintahan Desa di Desa Loleng Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrasi Negara*, 4.
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Siagian, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sikula, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Soedarso, S. W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama dan Globalisasi* . Bandung: Manggu Media.
- Sugiono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif* . Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

## Jurnal

- Didit Darmawan. (2014, September). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1-14.
- Muhammad Almas Qalbi, M. M. (2016, November). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa Supplier and Transporter). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 155-161.
- P. Pardomuan Siregar. (2017). Pengaruh Disiplin dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Warta*(54), 1829-7463. Retrieved Maret 11, 2021, from <https://media.neliti.com/media/publications/290696-pengaruh-disiplin-dan-iklim-kerja-terhad-f2ecb0c6.pdf>
- Pramono, C., Suciana, F., & Kurniawan, D. (2021). HUBUNGAN SISTEM PEMBELAJARAN ONLINE DENGAN TINGKAT KECEMASAN PADA MAHASISWA PRODI ILMU KEPERAWATAN DI STIKES MUHAMMADIYAH KLATEN. *MOTORIK Jurnal Ilmu Kesehatan*, 16(2), 84-89.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9), 1617-1631.
- Yordan Ariandy, D. (2015, Agustus). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. *e-Proceeding of Management*, 2(2), 1222.
- Yulianto, T. D. (2012). Hubungan Antara Keselamatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. *Jurnal EMPATHY*, 1(1), -.