

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang didirikan pada umumnya mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun dalam skala kecil maupun besar tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan dapat memberikan prestasi kerja.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya ialah meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang dilakukan atau yang tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka

memberikan kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka pegawai dituntut mampu mengendalikan timbulnya ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja.

Semangat kerja kadang kala diartikan semangat kelompok, yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya. Perasaan bersama apa yang harus dilakukan dan hal-hal lain yang umumnya diyakini sebagai sesuatu yang layak dan sebaiknya didukung usaha bersama. Semangat kerja juga harus didukung oleh lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dan pegawai maupun rekan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Perilaku dan lingkungan memiliki kaitan yang erat dengan semangat kerja dan lingkungan kerja yaitu tempat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.

Semangat kerja pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan, melihat bagaimana pegawai melakukan tugas-tugasnya sehingga pekerjaan yang diharapkan akan lebih baik dan cepat. Semangat kerja pegawai juga dapat menumbuhkan kemampuan kerja sama para pegawai, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Hasil kerja yang mengecewakan dapat menimbulkan dampak negatif dalam Palang Merah Indonesia, dan dalam mendorong pekerjaan yang baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menumbuhkan semangat kerja yang alami dari diri sendiri. Hal tersebut diharapkan dapat memunculkan kebiasaan untuk rajin bekerja keras dan berdedikasi yang tinggi untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Displin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran dan keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin berpengaruh terhadap efektivitas terjadinya efisiensi kerja pegawai. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin ialah saat seorang pegawai mampu menjalankan sebuah organisasi/perusahaan. Walaupun seorang pegawai memiliki gelar yang tinggi sekalipun, apabila mereka tidak berdisiplin dalam bekerja maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Tujuan utama disiplin dalam Palang Merah Indonesia Medan ialah untuk meningkatkan efisiensi dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja bagi Palang Merah Indonesia (PMI) Medan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai diperolehnya suasana kerja yang menyenangkan akan menambah semangat kerja melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perusahaan setiap pegawai diberikan cuti selama 12 hari dalam satu tahun. Apabila seorang pegawai tidak masuk kerja (sakit) maka akan dipotong hari cuti tersebut. Tetapi apabila tidak hadir kerja tanpa keterangan apapun maka tidak akan ada pemotongan cuti kerja dan pemotongannya dilakukan pada pemotongan pendapatan lauk pauk (kesejahteraan) pegawai yang akan diterima, dan pegawai tersebut dianggap melanggar peraturan. Pegawai masih banyak yang tidak disiplin dan kurang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun dalam mencapai hal tersebut tidaklah mudah, tidak produktif, sering mangkir kerja atau tidak disiplin. Seseorang pegawai dikatakan disiplin apabila selalu datang dan pulang kerja tepat waktu mengerjakan semua pekerjaan yang baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan pekerjaan di sebuah perusahaan hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses melayani memerlukan keterampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan semangat dan keterampilan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai hasil dari pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, salah satunya adalah melalui peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif.

Tabel 1.1
Absensi Tenaga Kerja Pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan
01 Januari 2016 – 31 Desember 2016

No.	Bulan	Jumlah	Hadir	Izin	Tanpa keterangan
1.	Januari	97	91	5	1
2.	Februari	97	93	4	-
3.	Maret	97	97	-	1
4.	April	97	96	1	-
5.	Mei	97	97	-	-
6.	Juni	97	97	-	1
7.	Juli	97	92	3	2
8.	Agustus	97	95	2	-
9.	September	97	96	1	-
10	Oktober	97	97	-	-
11	November	97	92	2	3
12	Desember	97	92	5	-
	Rata-rata	97	94,58	1,92	0.67

Sumber : Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Medan.

Dari Tabel 1.1 berikut dapat dijelaskan bahwa jumlah pegawai yang hadir rata-ratanya adalah (94,58%). Jumlah pegawai yang ijin rata-ratanya adalah 1,92 (1,9%) dan jumlah pegawai tanpa keterangan rata-ratanya adalah 0,67 (6,7%).

Tabel 1.2
Hasil Kinerja Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Medan

Tahun	Realisasi Target Kantong Darah	Target Kantong Darah
2014	33.526	34.238
2015	37.790	38.105
2016	47.407	47.837

Sumber : Unit Transfusi Darah (PMI) Kota Medan

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil kinerja pegawai tidak mencapai target yang telah ditentukan, dilihat dari persentase yang terealisasi pada tahun 2014-2016 kinerja tidak melebihi target yang ditetapkan. Maka menurut data pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai setiap tahunnya tidak mencapai target dengan semangat kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut kurang baik. Menurunnya kinerja pegawai tersebut maka peneliti tertarik ingin mengetahui seberapa besar pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk itu penulis memilih Palang Merah Indonesia (PMI) Medan sebagai objek penelitian.

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terdapat pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan dapat diidentifikasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Displin kerja
4. Inisiatif
5. Semangat kerja
6. Kompensasi
7. Budaya organisasi
8. Kondisi kerja

Dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, penulis memilih membuat indentifikasi masalah tentang bagaimana pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

1.3 Batasan Masalah

Menyadari akan terbatasnya waktu, tenaga serta tingkat pengetahuan dalam penganalisaan yang menyimpang dalam penelitian ini, maka penelitian ini dibatasi hanya berkisar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan semangat kerja dan disiplin kerja pada kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan yang beralamat di JL Perintis kemerdekaan No. 37 Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Masalah ialah suatu yang mengakibatkan tidak tercapainya sasaran-sasaran yang telah direncanakan, sehingga kalau tidak segera diatasi dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat dikatakan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi, diperlukan semangat kerja dan disiplin kerja maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi ialah sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan?
3. Apakah semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis, membantu proses pembelajaran guna untuk mencapai gelar sarjana S1 serta pengaplikasian ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi peningkatan semangat kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan referensi atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi lain mengenai masalah yang berkaitan dengan pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR, DAN RUMUSAN
HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih baik banyak tanpa memperdulikan keterbatasan kemampuan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat pegawai tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin organisasi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-sebesaranya dan memberi sekecil-kecilnya.

Pengertian bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan tersebut bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi juga hal-hal yang dapat memberikan jaminan kepada pegawai tentang kesinambungan pekerjaan dan karirnya. Tercapainya harapan pegawai tersebut akan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Semangat kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Apabila perusahaan

mampu meningkatkan semangat kerja pegawai maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh.

Menurut Nitisemito **“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”**.¹

Menurut Hasibuan **“Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”**.²

Pengertian-pengertian tersebut dapat diuraikan bahwa semangat kerja merupakan gambaran sikap pribadi individu maupun kelompok terhadap pekerjaan yang dilakukan dalam meraih tujuan. Karena sikap merupakan kesediaan untuk bertindak yang berarti masih berbentuk kesiapan atau kecenderungan dan tidak terlihat oleh orang lain, maka semangat kerja lebih bersifat individual.

2.1.2. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar karena sifatnya abstrak. Untuk mengetahui adanya semangat kerja yang rendah dalam perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikasi. Dengan demikian,

¹Alex Nitisemito, **Manajemen Personalia** Edisi Ke Ketiga, Ghalia Indonesia, (Jakarta:1996), Hlm.69.

² Melayu S.P., Hasibuan, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Revisi Cetakan Ke 17, Bumi Aksara, (Jakarta:2013), Hal.94.

perusahaan dapat mengetahui faktor penyebabnya dan berusaha untuk mengambil sebuah tindakan yang lebih dini.

Menurut Nitisemito indikasi menurunnya semangat kerja antara lain:

1. **Rendahnya Produktivitas**
2. **Tingkat absensi yang naik atau turun**
3. **Labour Turnover**
4. **Kegelisahaan dimana-mana**
5. **Tuntutan yang sering terjadi**
6. **Tingkat kerusakan yang naik/tinggi**
7. **Pemogokan**³.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan tersebut di atas maka dapat menjadi acuan atau pedoman bagi perusahaan untuk meningkatkan semangat kinerja pegawai pada perusahaan. Agar pegawai merasa nyaman dan bersemangat untuk bekerja sehingga perusahaan dapat beraktivitas tanpa hambatan dan tercapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat kerja

Semangat kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya sistem pengupahan, penghargaan, kondisi kerja, promosi jabatan, pendidikan dan lain-lain. Penggunaan motivasi yang tepat akan menimbulkan atau mengakibatkan semangat kerja yang dicapai lebih tinggi.

³ Alex S Nitisemito, **Op. Cit**, Hlm.97.

Jika semangat kerja dalam suatu organisasi yang menurun dapat segera diketahui, maka akan lebih mudah mencari jalan keluar dari permasalahan turunnya semangat kerja tersebut. Dengan demikian suatu organisasi dapat mengambil tindakan pencegahan masalah awal mungkin.

Menurut Nitisemito cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai yaitu:

- 1. Gaji yang cukup.**
- 2. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana hati.**
- 3. Memperhatikan kebutuhan rohani.**
- 4. Harga diri perlu mendapat perhatian.**
- 5. Tempatkan karyawan pada tempat yang posisi yang tepat.**
- 6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju.**
- 7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.**
- 8. Usaha karyawan memiliki loyalitas.**
- 9. Sekali-sekali karyawan diajak berunding.**
- 10. Pemberian insentif yang terarah.**
- 11. Fasilitas yang menyenangkan.⁴**

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai banyak cara yang tepat. Namun banyak pula pekerjaan yang gagal atau kurang memberikan hasil yang memuaskan karena cara-cara tersebut diatas kurang diperhatikan pimpinan perusahaan.

Acuan untuk menilai tingkat semangat kerja pegawai yang mutlak tidak ada, karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Ada kalanya secara relatif semangat kerja pegawai baik sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja yang tinggi dan turnover yang besar maka semangat kerja pegawai di Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

⁴ Alex Nitisemito, **Op. Cit.**, Hal. 101-102

2.2 Displin kerja

Displin menunjukkan suatu sikap atau kondisi hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan di Palang Merah Indonesia (PMI) Medan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai memiliki disiplin yang buruk.

Pembahasan disiplin pegawai dalam sumber daya manusia sangat penting, karena dengan disiplin pegawai mampu menghasilkan kerja yang memuaskan. Untuk memahami apa itu disiplin, ada beberapa pengertian disiplin yang dikemukakan oleh para ahli berikut:

Menurut Hasibuan **“kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”**.⁵

Menurut Davis dalam Mangkunegara **“displin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.”**⁶

Menurut Siagian **“pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.”**⁷

⁵ Melayu S.P. Hasibuan , **Op.Cit**, Hal.193.

⁶ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** Cetakan 12, PT Remaja Rosdakarya (Bandung: 2013), Hal.129.

⁷ Sondang P. Siagian, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Cetakan Ke 21, Bumi Aksara (Jakarta:2013), Hal. 305.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno **“Displin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”**.⁸

Berdasarkan beberapa pendapat di atas bahwa disiplin sebagai pelaksanaan manajemen yang harus ditegakkan pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

2.2.1 Prosedur Displin Kerja

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

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- 1. Besar kecilnya pemberian kompensasi**
- 2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan**
- 3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan**
- 4. Keberanian pijampinan dalam mengambil tindakan**
- 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan**
- 6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan**
- 7. Diciptakan kebiasaan-kebiasasaan yang mendukung tegaknya disiplin.**⁹

⁸ Edy Sutrisno, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Edisi Pertama Cetakan Ketiga, Kencana (Jakarta:2011), Hal. 86.

⁹ Edy Sutrisno, **Op. Cit.**, Hal.89.

Jadi dapat dikatakan disiplin, menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan demikian yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

2.2.2 Pelaksanaan dan pelanggaran Displin kerja

a. Pelaksanaan Displin

Displin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menetapkan aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana organisasi mengharapkan agar mereka selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien secara senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat dibalik disiplin adalah menghindarkan diri dari kemalasan.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

- 1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat**
- 2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan**
- 3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain**
- 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.¹⁰**

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus cepat sadar, tunduk kepada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi yang ditunjukkan

¹⁰ Edy Sutrisno , **Op. Cit**, Hal.94.

kepada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan Palang Merah Indonesia (PMI) Medan masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh pegawai. Selain itu peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak

b. Pelanggaran Disiplin

Pelanggaran kerja adalah setiap perbuatan pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan Palang Merah Indonesia (PMI) Medan. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan Palang Merah Indonesia (PMI) Medan kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Menurut Hasibuan **“Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.”**¹¹

2.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara terdapat 2 jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk

¹¹ Melayu S.P. Hasibuan , **Op.Cit**, Hal.197.

tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan”.¹²

Yang memiliki arti disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan:

1. Suatu praduga tidak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran.
2. Hak untuk didengar, dalam beberapa kasus diwakilkan oleh orang lain.
3. Disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dalam keterlibatan pelanggaran.

2.2.4 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara ada tiga pendekatan disiplin, yaitu:

- 1. Pendekatan Disiplin Modern**
Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
 - a. **Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.**
 - b. **Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.**
 - c. **Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.**
 - d. **Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.**
- 2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi**
Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:
 - a. **Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.**

¹² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op Cit*, Hal. 129

- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan
Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c. Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.¹³

2.2.5 Indikator – indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan, indikator kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan.¹⁴

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan tersebut di atas maka dapat menjadi acuan atau pedoman bagi setiap pegawai dan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai karena disiplin menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan disiplin berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Sehingga apabila semakin tinggi disiplin pegawai maka akan memiliki kinerja yang baik.

¹³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit*, Hal. 130.

¹⁴ Melayu S P Hasibuan, *Op. Cit*, Hal.194.

2.3. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara **“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”**.¹⁵

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, **“Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”**.¹⁶

Menurut Sturman dalam Supratikno dkk **“Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi”**.¹⁷

Berikut ini ada beberapa cara yang dirangkum oleh peneliti dari beberapa ahli untuk memperkaya wawasan tentang kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kinerja merupakan seperangkat hasil kerja yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta
- b. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, **Op.Cit.**, Hal.67.

¹⁶ Wibowo, **Manajemen Kinerja**, Edisi Ke 2, Grafindo, (Jakarta: 2009), Hal.7.

¹⁷ Hendrawan Supratikno Dkk, **Manajemen Kinerja** Cetakan Pertama, Graha Ilmu, (Yogyakarta: 2006), Hal. 12.

- c. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atau tugas yang diberikan.
- d. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.3.1. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja.

Menurut Wibowo, indikator untuk mengukur kinerja pegawai antara lain:

- a. Tujuan**
- b. Standar**
- c. Umpan Balik**
- d. Alat atau Sarana**
- e. Kompetensi**
- f. Motif**
- g. Peluang.**¹⁸

Dalam hal ini indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai dan melihat bahwa kinerja setiap hari di dalam lingkungan perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan di dalam perusahaan.

2.3.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Devis dalam Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

¹⁸ Wibowo, Manajemen Kinerja , **Op, Cit**, Hal.102

Human performance : *ability + motivation*
Motivation : *attitude + situation*
Ability : *knowledge + skill.*¹⁹

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowlegde + skill*). Artinya pimpinan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi superior, Very superior dan jenis dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. ***Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.**
- b. ***Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.**
- c. ***Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.**
- d. ***System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.**
- e. ***Contextual/Situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.**²⁰

¹⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, Hal.67

²⁰ Wibowo, *Op.Cit*, Hal.100.

2.4. Tinjauan Empiris

Lamro Sipayung, melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah DR. Hadrianus Sinaga Pangururan”**.²¹ Hasil penelitian tersebut adalah variabel semangat kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 0,529 atau 52,9%, sedangkan sisanya 47,1% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi penelitian tersebut.

Devi Silaban, melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Motel Danau Toba Internasional Medan”**.²² Hasil penelitian tersebut adalah variabel semangat kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,684 atau 68,4%, sedangkan sisanya 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model tersebut.

2.5. Kerangka Berpikir

Menurut Nitisemito **“Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”**.²³

²¹Lamro Sipayung, **Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah DR. Hadrianus Sinaga Pangururan** Skripsi, Universitas HKBP Nommensen Medan Fakultas Ekonomi, (Manajemen: 2014).

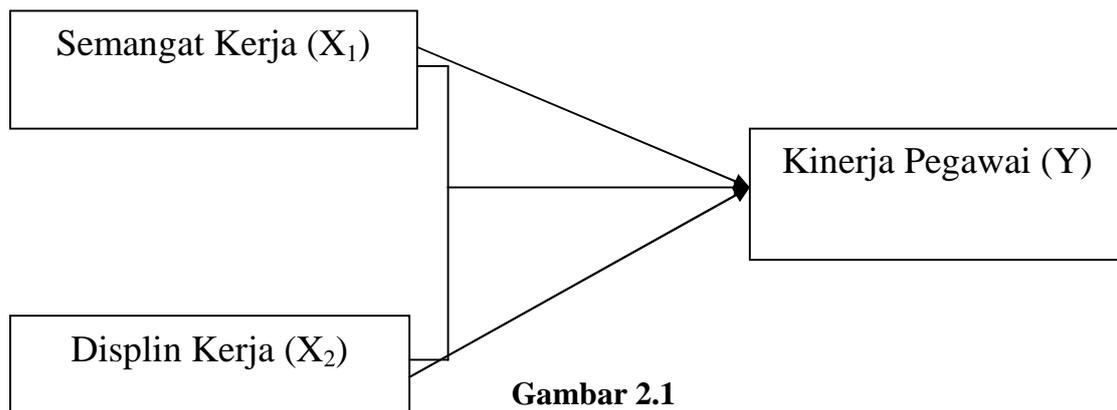
²² Sri Devi Silaban, **Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Motel Danau Toba Internasional Medan** Skripsi, Universitas HKBP Nommensen Medan, Fakultas Ekonomi, (Manajemen,2014).

²³ Nitisemito, **Op.Cit**, hal.96.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno “**Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya**”.²⁴

Menurut Mangkunegara “**Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya**”.²⁵

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun kerangka berpikir dalam penyusunan skripsi dapat digambarkan dengan model sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.6. Rumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono, “**Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan**”.²⁶

²⁴ Edy Sutrisno, **Op.Cit.**, Hal.86

²⁵ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, **Op.Cit.**, Hal.67.

²⁶ Sugiono, **Metode Penelitian Bisnis** Cetakan Ke 16, (Bandung:Alfabeta,2012), Hal.93.

Adapun hipotesis yang penulis temukan adalah:

1. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.
3. Berpengaruh positif dan signifikan Antara semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1. 1. Lokasi Penelitian

Dalam menyusun penelitian ini, maka penulis melakukan Penelitian pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

3.1.2. Jenis-Jenis Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam uraian ini data kuantitatif merupakan data ordinal yang diperoleh dari hasil kuesioner yang dibuat dalam bentuk pernyataan-pernyataan dengan menggunakan skala Likert.

b. Sumber Data

Untuk menunjang kelengkapan pembahasan dalam penulisan proposal ini, penulis memperoleh data yang bersumber dari:

1. Data Primer

Menurut Purba dan Simanjuntak **“Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber pertama”**.²⁷ Berdasarkan masalah yang diuraikan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka data primer yang diperlukan yaitu data tentang semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

2. Data Sekunder

²⁷ Elvis F Purba Dan Parulian Simanjuntak, **Metode Penelitian** Edisi Ke 2, Cetakan Ke 2, Universitas HKBP Nomensen (Medan:2011), Hal.106.

Menurut Purba dan Simanjuntak **“Data Sekunder adalah data yang telah ada atau telah dikumpulkan oleh orang atau instansi lain dan siap digunakan oleh orang ketiga”**.²⁸

Peneliti mendapatkan data sekunder dari buku- buku, internet, majalah dan dari hasil lapangan.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Arikunto, **“Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”**.²⁹ Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Palang Merah Indonesia (PMI) Medan sebanyak 97 Orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Arikunto, **“Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”**.³⁰ Jumlah sampel yang akan diteliti di Palang Merah Indonesia (PMI) yaitu Berjumlah 97 Orang dengan menggunakan Rumus *Slovin* yaitu:

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

Keterangan: n = jumlah sampel

N = ukuran populasi

e^2 = tingkat kesalahan

Dengan menggunakan persamaan diatas dapat dibidang sampelnya yaitu:

$$n = \frac{97}{1 + 97 \cdot 0,1^2} = \frac{97}{1,97} = 49,23 \text{ atau } 49 \text{ responden} = 49 \text{ orang}$$

²⁸ Elvis J Purba Dan Parulian Simanjuntak, **Op.Cit**,Hal.107.

²⁹ Suharsimi Arikunto, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, edisi Revisi, Cetakan Ke 14, PT Rineka Cipta, (Jakarta:2010), Hal.173

³⁰ Suharsimi Arikunto, **Op. Cit**, Hal.174.

3.3. Metode Pengambilan Sampel

Teknik metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *nonprobability* sampling, dengan menggunakan *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dan pertimbangan tertentu, yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan sampel adalah pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Medan.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yang sehubungan dengan penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini dilakukan oleh penulisan untuk mendapatkan data-data Primer, Informasi langsung dari sumbernya. Observasi, yaitu dengan cara meninjau langsung dari perusahaan untuk memperoleh data yang sebenarnya, dengan cara:

- a. Wawancara, yaitu mengadakan komunikasi langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer serta bagian umum yang berkaitan dengan informasi yang dibutuhkan.
- b. Kuisisioner yang diberikan, yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang telah disusun secara terstruktur diberikan kepada pegawai yang dijadikan sampel.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian bertujuan untuk memperoleh penulisan yang bersifat teoritis yaitu mengumpulkan bahan-bahan yang diperoleh dari buku-buku dan data-data untuk penulisan yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja.

3.5. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi instrumen penelitiannya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1.

Tabel Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (X1)	Semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias, sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. (Menurut Nitisemito)	<ul style="list-style-type: none"> • Rendahnya Produktivitas • Tingkat absensi yang tinggi • Labour turnover yang tinggi • Kegelisahan dalam bekerja • Tuntutan yang sering kali terjadi 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Menurut Hasibuan)	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan Kemampuan • Teladan Pimpinan • Balas Jasa • Keadilan • Waskat • Sanksi Hukuman 	Likert

		<ul style="list-style-type: none"> • Ketegasan • Hubungan Kemanusiaan 	
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar. (Menurut Siagian)	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan Waktu penyelesaian pekerjaan • Kualitas hasil kerja • Inisiatif mengatasi kesulitan • Kerjasama • Loyalitas 	Likert

Sumber: Penelitian, 2016

3.6. Skala Pengukuran

Skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala Likert. **Skala Likert digunakan untuk mengukur Sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.**³¹ Dalam melakukan penelitian ini terhadap variable-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberi skor.

Skor yang diberi untuk setiap variabel seperti berikut:

Sangat setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Kurang setuju(KR) : 3

Tidak setuju (TS) : 2

Sangat tidak setuju (STS) : 1

3.7. Metode Analisa Data

Untuk melakukan analisa diperlukan suatu metode yang disebut metode analisa. Dalam masalah perusahaan diatas, maka metode yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

³¹ Sugiono, **Op. Cit**, Hal.132

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Metode yang akan dilakukan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberi hasil ukur yang terpercaya (*reliable*). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistic *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Heterosdastisitas, Uji Multikolonieritas. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

1. Melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal. Apabila data distribusi normal maka plot data akan mengikuti garis diagonal.
2. Melihat histogram membandingkan data sesungguhnya dengan distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yaitu *variance* dari residual satu pengamatan lain bersifat tetap.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ada ditemukan Multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan akan menjadi Besar. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya Multicollinearity yaitu dengan cara menganalisis nilai tolerance dan lawannya variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/tolerance$. Nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau tidak.

Metode regresi linier berganda digunakan karena jumlah variabel bebas dan variabel terikatnya lebih dari satu dan untuk melihat bagaimana pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Medan sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$= \hat{a} + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan: a : konstanta
 Y : kinerja karyawan
 X₁ : semangat kerja
 X₂ : disiplin kerja
 b₁ : koefisien regresi semangat kerja
 b₂ : koefisien regresi disiplin
 e : Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Sederhana (Uji-t)

Uji menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat

$$H_0 : b_0 = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (semangat kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$$H_a : b_0 = 0$$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (semangat kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan:

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

$$H_0 \text{ diterima jika } t_{hitung} > t_{tabel} = 5\%$$

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-F merupakan uji serentak untuk mengetahui variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$H_0 : b_1 = b_2$$

Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (semangat kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$$H_a : b_1 \neq b_2 = 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (semangat kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

Kriteria pengambilan keputusan:

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{hitung} > F_{tabel} = 5\%$$

$$H_a \text{ diterima jika } F_{hitung} < F_{tabel} = 5\%$$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependen.