# PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI

## SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

pada Program Studi Manajemen

OLEH :

**AGUS PURWOKO**

NPM: 11.1.02.02.0003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2015**

Skripsi Oleh:

**AGUS PURWOKO**
NPM: 11.1.02.02.0003

Judul:

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian / Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 11 November 2015

| Pembimbing I, | Pembimbing II, |
|---|---|
| **Dr. Sri Aliami** | **Basthoumi Muslih, S.Pd., M. M.** |
| NIDN. 0716086403 | |

ii

Skirpsi oleh:

**AGUS PURWOKO**
NPM: 11.1.02.02.0003

Judul:

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

Pada tanggal : 26 Desember 2015

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Dr. Subagyo
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M. M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo
NIDN: 071766601

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

| | | |
|---|---|---|
| Nama | : | Agus Purwoko |
| Jenis Kelamin | : | Laki-Laki |
| Tempat / tgl. Lahir | : | Nganjuk, 30 Agustus 1992 |
| NPM | : | 11.1.02.02.0003 |
| Program Studi | : | Manajemen |
| Fakultas | : | Ekonomi |

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 10 November 2015

Yang Menyatakan,

**AGUS PURWOKO**
NPM: 11.1.02.02.0003

# PENGARUH SEMANGAT KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS PERINDUSTRIAN PERDAGANGAN PERTAMBANGAN DAN ENERGI KOTA KEDIRI

Agus Purwoko
11.1.02.02.0003
Ekonomi - Manajemen
Aguspurwoko26@yahoo.co.id
Dr. Sri Aliami dan Basthoumi Muslih, S.Pd., M. M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Disperindag Kota Kediri merupakan suatu organisasi pemerintahan yang melakukan kegiatan di bidang usaha industri berbentuk perorangan, perusahaan, persekutuan atau badan hukum serta pelaksana di bidang perindustrian, perdagangan, pertambangan dan energi. Di dalam suatu organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang–orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) bagaimana semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PNS pada kantor Disperindag Kota Kediri? (2) bagaimana Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PNS pada kantor Disperindag Kota Kediri? (3) bagaimana kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PNS pada kantor Disperindag Kota Kediri? (4) bagaimana semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja PNS pada kantor Disperindag Kota Kediri?.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Disperindag Kota Kediri sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner.

Hasil penelitian menunjukan bahwa semangat kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) Disperindag Kota Kediri. Dengan hasil uji F sebesar 14,400 signifikansi F 0,000 dan diperoleh nilai hitung uji t untuk variabel semangat kerja (X1) 2,292. Variabel disiplin kerja (X2) 2,170 sedangkan untuk variabel kompensasi (X3) sebesar 3,178. Dengan tingkat signifikansi semangat kerja (X1) sebesar 0,027, disiplin kerja (X2) sebesar 0,035 dan kompensasi (X3) sebesar 0,003.

Berdasarkan penelitian ini disarankan kepada Disperindag Kota Kediri untuk selalu memberikan motivasi untuk menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja dan memperhatikan disiplin kerja karyawannya guna untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

**Kata Kunci**

Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Prestasi Kerja

# 1. PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawan agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang–orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di 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.

Menurut Hasibuan (2005:95), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didadasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.Prestasi kerja 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 telah dilakukan dengan yang diharapkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, karyawan dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan di perusahaan tersebut. Apabila karyawan tidak dapat mengatasi hal tersebut, maka dapat berdampak terhadap penurunan semangat kerja.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pegawai bekerja dengan semangat tinggi, agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan

baik. Hal itu tercermin dari kesediaan pegawai untuk bekerja melewati batas waktu normal, jika terdapat pekerjaan yang belum selesai. Keinginan pegawai untuk mempelajari hal-hal baru pun tinggi. Penghargaan berupa kenaikan tunjangan dan kenaikan jabatan diberikan untuk meningkatkan prestasi kerja (Hasibuan, 2009: 94).

Langkah awal untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. 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 ditunjukan dengan tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah (Maharani, 2010: 192).

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku karyawan sesuai yang diinginkan organisasi. Tujuan memberikan kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak umum yang terpenting dapat membangkitkan semangat karyawan dan disiplin karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan pun dapat selesai dengan cepat (Mangkunegara, 2001:84).

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu (Panggabean, 2002:21). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2005:193). Disiplin terutama ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi

tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuanya. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.

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.

Salah satu usaha departemen personalia 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 juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai. Kompensai yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Instansi yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi.

Permasalahan yang terjadi di Disperindag Kota Kediri ini dilihat dari indikator yang dikemukakan oleh Sugiono (2012:58), yaitu mengisi absensi setiap hari. Artinya disiplin kerja di Disperindag Kota Kediri ini di lihat dari tingkat absensi karyawan yang secara kuantitatif terdapat adanya penurunan semangat kerja yang ditunjukan oleh tingginya

tingkat absensi karyawan Disperindag Kota Kediri yang absen pada tahun 2014 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Karyawan di Disperindag Kota Kediri Tahun 2014

| No | Bulan | Karyawan yang Hadir Sebulan Penuh | Karyawan yang Absen | Jumlah Karyawan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Januari | 33 | 20 | 53 |
| 2 | Februari | 27 | 26 | 53 |
| 3 | Maret | 25 | 28 | 53 |
| 4 | April | 30 | 22 | 52 |
| 5 | Mei | 27 | 25 | 52 |
| 6 | Juni | 17 | 35 | 52 |
| 7 | Juli | 39 | 13 | 52 |
| 8 | Agustus | 33 | 19 | 52 |
| 9 | September | 19 | 36 | 55 |
| 10 | Oktober | - | 50 | 50 |
| 11 | November | 27 | 23 | 50 |
| 12 | Desember | 24 | 26 | 50 |
| | Rata – rata / bulan | 25,1 | 26,9 | |

Sumber : Bagian Personalia / SDM Disperindag Kota Kediri

Dari tabel 1.1 di atas disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang absen cukup tinggi perbulannya mencapai 26,9%. Hal tersebut berarti ada separuh lebih karyawan yang absen setiap bulannya dari jumlah keseluruhan. Dapat di mengerti tingkat kedisiplinan karyawan masih sangat 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.

Menurut Panggabean (2004:75), Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Disperindag Kota Kediri".

## B. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian itu adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh semangat kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri.
2. Pengaruh disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri.
3. Pengaruh kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri.
4. Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan dan Energi Kota Kediri.

## 2. METODE PENELITIAN

### A. Definisi Operasional Variabel

Beberapa variabel yang termasuk dalam penelitian ini antara lain :

1. Semangat kerja ($X_1$)

Semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan kantor Disperindag Kota Kediri yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Bekerja Keras
b. Tekun
c. Bertanggung Jawab
d. Bekerja sama
e. Mengembangkan diri

2. Disiplin kerja ($X_2$)

Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efesien pada Kantor Disperindag Kota Kediri.

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Datang tepat waktu
b. Pulang tepat waktu
c. Tepat waktu menyampaikan laporan
d. Tepat waktu menyelesaikan pekerjan
e. Mengisi absensi setiap hari

3. Kompensasi ($X_3$)

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai saat bekerja pada Kantor Disperindag Kota Kediri.

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Gaji
b. Upah
c. Upah Insentif
d. Asuransi
e. Fasilitas kantor

4. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi pada Kantor Disperindag Kota Kediri.

Variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut :

a. Kualitas kerja
b. Kuantitas kerja
c. Tanggung jawab
d. Inisiatif
e. Ketaatan.

**B. Teknik dan Pendekatan Penelitian**

**1. Teknik Penelitian**

Teknik dalam Penelitian ini menggunakan korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Faenkel dan Wallen, 2008:328). Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas, semangat kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap variabel terikat, prestasi kerja pegawai Disperindag Kota Kediri.

**2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menurut Arikunto (2006:147) Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk jumlah atau angka yang dapat dihitung secara sistematik dan di dalam penelitian dilakukan menggunakan rumus statistik.

**C. Tempat dan Waktu penelitian**

**1. Tempat Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada Kantor Disperindag Kota Kediri yang beralamat di Jalan Penanggungan No. 7 Kediri.

**2. Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini,waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan,mulai tanggal 1 Juni 2015 sampai 1 Juli 2015.

**D. Sampel Penelitian**

Sampel yang baik adalah sampel yang mampu mewakili populasi (Notoatmojo:2005). Populasi yang lebih besar dari 100 responden dapat diambil sebesar 10-15% tergantung dari kebutuhan penelitian dan kemampuan peneliti, tetapi apabila populasi lebih kecil dari 100 responden hendaknya semuanya diambil sebagai sampel. Model penelitian seperti ini dinamakan penelitian populasi atau sensus (Arikunto:2000). Berdasarkan teori sebelumnya dan sesuai dengan kondisi subyek dilokasi penelitian, maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Disperindag Kota Kediri sejumlah 50 pegawai.

**E.Teknik Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif**

Hasan (2001:7), menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah difahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan.

**2. Analisis Kuantitatif meliputi :**

**a. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda.

Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi :

**1). Uji Normalitas**

Menurut Imam Ghozali (2007:110), menyatakan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut :

Üji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel berdistribusi normal atau tidak".

**2). Uji Multikolinearitas**

Menurut Imam Ghozali (2005:91), mengatakan bahwa tujuan dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

"Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi

antar variabel bebas (independen)".

**3). Uji Autokorelasi**

Menurut Tony Wikaya (2009:120), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1).

**4). Uji Heterokedastisitas**

Menurut Santoso (2002:208),mengatakan bahwa tujuan uji heterokedastitas adalah sebagai berikut :

"Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain".

**b.Analisa Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiono (2001), mengatakan bahwa analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X1,X2,,,X3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variable dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**c. Uji Hipotesis**

**1). Uji t –test**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut menurut Koesnendi (2005 : 12) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

**2). Uji F – Test (Anova[a])**

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat dengan baik atau apakah variabel bebas

mempunyai pengaruh yang signifikasi terhadap variabel terikat secara bersama – sama.

**d. Koefisien Determinasi**

Untuk melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

## 3. HASIL DAN KESIMPULAN

### A. Gambaran Umum Perusahaan

Tugas pokok dan fungsi Dinas Perindustrian,Perdagangan,Pertambangan dan Energi adalah unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang perindustrian, perdagangan, pertambangan, dan energi. Serta para karyawannya dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dalam melaksanakan tugasnnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

### B. Karakteristik Responden

Kuisioner yang disebarkan sebanyak 50 eksemplar. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

### C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

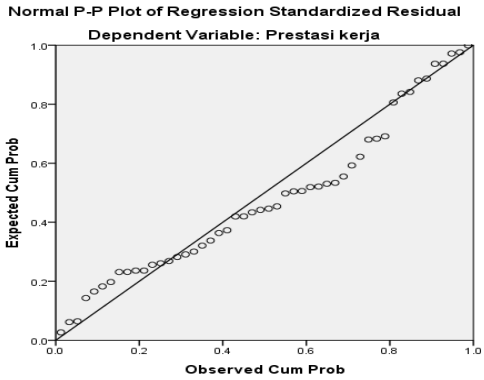
Dapat diketahui bahwa nilai dari hasil uji r hitung > r tabel, dan berdasrkan nilai sig. 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioner adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Dapat diketahui nilai *alpha cronbach* untuk semangat kerja adalah 0,616, disiplin kerja 0,636, kompensasi 0,627, dan prestasi kerja 0,613. Hal ini berarti bahwa pertanyaan untuk seluruh item pertanyaan adalah baik bagi variabel semangat kerja, disiplin kerja dan semangat kerja.

### D. Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas



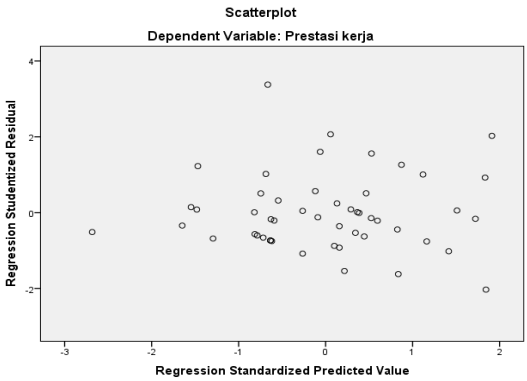

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen mempunyai nilai VIF kurang dari batas maksimal 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,1. Sehingga variabel independe tersebut tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Berdasarkan uji autokorelasi dapat diketahui bahwa **Du < Dw < 4 - Dn**, nilai Durbin Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1.959. Nilai Du = 1,67 sehingga 4 – Du = 4 – 1,67 = 2,33. Sesuai dengan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam penelititan ini

4. Uji Heteroskedastisitas




## E. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

**Y = a + β1 . X1 + β2 . X2 + β3 . X3 + e**

Y = 9,342 + 0,285 X1 + 0,213 X2 + 0,312 X3 + e

## F. Uji Hipotesis

1. Uji t-Test

Berdasarkan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh sigmifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri, sehingga hipotesis nol (Ho) ditolak dan Ha diterima, artinya hipotesis ini teruji secara empiris.

2. Uji F- Test

dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 14,400 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 maka dapat dinyatakan bahwa varibel independen yang meliputi semangat kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel prestasi kerja(Y).

## G. Uji koefisien Determinasi

Berdasarkan analisisi diatas diketahui nilai *R Square* adalah 0.451. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi mampu menerangkan variabel prestasi kerja sebesar 45,1%.

## H. Kesimpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri, artinya semakin tinggi semangat kerja Pegawai Negeri Sipil maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja Pegawai Pegeri Sipil dan juga sebaliknya semakin rendah semangat kerja Pegawai Negeri Sipil maka akan semakin rendah pula prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri, Jadi semakin tinggi disiplin yang dijalankan, semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja sebaliknya semakin jarang dilakukan kedisiplinan, prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri juga akan semakin menurun.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri, Jadi semakin tinggi pemberian kompensasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka akan , semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja sebaliknya semakin rendah pemberian kompensasi maka prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor Disperindag Kota Kediri juga akan semakin menurun.
4. Secara bersama-sama atau secara simultan semangat kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Disperindag Kota Kediri Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu semangat, disiplin kerja dan kompensasi memberi peranan penting terhadap prestasi kerja, dan akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

## 4. DAFTAR PUSTAKA

Adelina, Marina. 2011. *Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Pegadaian Kanwil I Medan*. Skripsi. Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

Ambar. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.

Asmiarsih, T.2006. *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi

Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Azwar, Syaifuddin. 2003. *Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta*: Pustaka Pelajar.

Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.

Andriyani Dwi,S.ST,2008,*http:// sandiman.org/indexphp/more-aboutjoomla/32-karya-tulis-seminar-jabfung/38-pengenalan-structural-equation-modeling*,Selasa12 Agustus 2008.

Fathoni, A. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.

Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, *et al*.1995. Multivariate Data Analysis. Prentice Hall.

Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Bogor. Ghalia Indonesia.

Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : Haji Masagung.

Kerlinger, Fred N. and Pedhazu, Elazar J. 1973. *Multiple Regression in Behavioral Research. Holt Rinehart and Winston.* Inc, New York.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.Bandung:Remaja Rosdakarya.

_____ 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Moenir A. S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta. Sinar Grafika.

Nitisemito, A. S. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi Revisi*, Penerbit Ghalia Indonesia.

Panggabean, M., S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Purwanto Agus, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Admnisitrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Jogyakarta. Gaya Media.

Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

Santoso, Singgih.2002 *Statistik Multivariat PT Elex Media Komoutindo*. Jakarta.

_____ 2007. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta. PT Alex Media Komputindo.

Sastrohadiwiryo,B.Siswanto.2003.*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta. PT. Bumu Aksara.

Saydam,Gouzali.2005.*Manajemen Sumber daya Manusia* : Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta. : Djambaran.

Sekaran, Uma. 2000. *Research Methods forBusiness*,AAkill-Building Approach. America: Thirt Edition, John Wiley & Sons, Inc.

_____ 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*,Jakarta: Salemba Empat.

Sihotang.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Penerbit : Alfabeta.

_____ 2006. *Statistika untuk Penelitian.*Bandung : CV. Alfabeta.

_____ 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.

Sunarto. 2006. *Manajemen Pemasaran 2*. Yogyakarta. Adityamedia.

Tony, Wijaya. 2009. *Analisis Structural Equation Modelling Untuk Penelitian Menggunakan AMOS*. Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Zainuddin,M.2000. *Metodologi Penelitian. Surabaya*. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.