



**PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN FASILITAS TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK  
PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh :

**KHAIRUNNISA  
1715310397**

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



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

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : KHAIRUNNISA  
NPM : 1715310397  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : SI  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN FASILITAS TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK  
PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., MSc.M)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)



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

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

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : KHAIRUNNISA  
NPM : 1715310397  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN FASILITAS TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK  
PT. SECURINDO PACKATAMA INDONESIA MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.P.Si., M.Si)

ANGGOTA - I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

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

ANGGOTA - IV

(EMI WAKHAYUNI, S.E., S.P.Si., CHCM, CPHCM)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : KHAIRUNNISA  
NPM :1715310397  
Fakultas / Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN FASILITAS  
TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA  
KARYAWAN KONTRAK PT. SECURINDO  
PACKATAMA INDONESIA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB 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 pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2021

  
01104AJX672139560  
(Khairunnisa)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khairunnisa

NPM : 1715310397

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

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

Sehubungan dengan hal 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, September 2021

Yang membuat pernyataan



(Khairunnisa)



# 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 : KHAIRUNNISA  
 Tempat / Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Juni 1998  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310397  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.60  
 Nomor Hp : 085270867556


Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

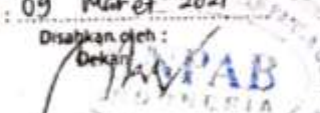
No.	Judul
1.	Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan


Catatan : Disui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul


\*Coret Yang Tidak Perlu

  
 ( Cahyo Pramojo, S.E., M.M. )

Medan, 02 Maret 2021  
 Pemohon,  
  
 ( Khairunnisa )

Tanggal : 09 Maret 2021  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 03 Maret 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( Samrati, SE., MM. )

Tanggal : 09 Maret 2021  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : 04 Maret 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( Annisa Sanny, SE., MM. )

1



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

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fss@upb.ac.id](mailto:admin_fss@upb.ac.id)

<http://www.upb.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : SAMRIN S.E. M.M  
 Nama Mahasiswa : KHAIRUNNISA  
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN ISM  
 No. Stambuk / NPM : /1215310393  
 Jenjang Pendidikan : Srasta I  
 Judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN FASILITAS TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. PERUMINDO PAKATAMA INDONESIA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/05/21	Latar belakang & tabel penelitian		
18/05/21	Penelitian terdahulu		
8/06/21	Persetujuan		<u>Acu</u>

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh  
 Dekan

Dr. Onny Mulyana, S.H., M.Ka

Dosen Pembimbing I

Samrin, S.E., M.M



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

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin.fakultas@pancabudi.ac.id](mailto:admin.fakultas@pancabudi.ac.id)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Annisa Sanny, S.E., M.M  
 Nama Mahasiswa : Khairunnisa  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM  
 No. Stambuk / NPM : / 1715310399  
 Jenjang Pendidikan : Strata I  
 Judul Proposal : Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas Terhadap  
 Kinerja Kerja Karyawan PT Jecorindo Packaging  
 Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
09/06-21	Cover, Bab I, Bab II, Bab III	ny	
12/06-21	Daftar Pustaka	ny	
15/06-21	Acc Seminar Proposal	ny	

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh  
 Dekan

Dr. Ony Medalia, S.H., M.Kn



Dosen Pembimbing II

Annisa Sanny, S.E., M.M





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIAWebsite : [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 : KHAIRUNNISA  
NPM : 1715310397  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Samrin, SE,MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Juni 2021	Disetujui sesuai saran perbaikan	Disetujui	
21 Juli 2021	Dapat melanjutkan penelitian utk bab III, IV, dan V	Revisi	
06 Agustus 2021	ACC sidang	Disetujui	
31 Januari 2022	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 16 Februari 2022  
Dosen Pembimbing,

Samrin, SE,MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

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

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

**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : KHAIRUNNISA  
 NPM : 1715310397  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : Strata Satu  
 Pendidikan :  
 Dosen Pembimbing : Annisa Sanny, S.E., M.M  
 Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Securindo  
 Packatama Indonesia Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Juni 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
03 Agustus 2021	Mohon lengkapi seluruh file dari cover sampai dengan daftar pustaka dan hasil pengujian	Revisi	
05 Agustus 2021	ACC Meja Hijau	Disetujui	
31 Januari 2022	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 16 Februari 2022  
 Dosen Pembimbing,



Annisa Sanny, S.E., M.M



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## BIRO PELAYANAN ADMINISTRASI AKADEMIK (BPAA)

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061)8455571 Fax. (061)8458077 Po. Box 1099

### **SURAT REKOMENDASI DOKUMEN PERMOHONAN SIDANG MEJA HIJAU**

Kepala Biro Pelayanan Administrasi Akademik UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari BPAA sebagai proses rekomendasi dokumen permohonan sidang meja hijau selama masa pandemi Covid-19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Dengan ini disampaikan bahwa Saudara/i :

**Nama** : **Khairunnisa**  
**NPM** : 1715310397  
**Fakultas/Jurusan** : Sosial Sains / Manajemen  
**No Hp** : 085270867556  
**Ukuran Toga** : L

Telah dilakukan pemeriksaan dokumen permohonan sidang meja hijau dan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan UNPAB.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan semestinya.

Medan, 10 Agustus 2021Ka. BPAA

**Wirda Fitriani, S.Kom., M.Kom**

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Agustus 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat


Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KHAIRUNNISA  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Juni 1998  
Nama Orang Tua : FAIZAL MUDJIO PRAMUDITO  
N. P. M : 1715310397  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 085270867556  
Alamat : Jl. Sei Mencirim No.199

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan Ijazahnya 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 : 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 pen dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatang 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 yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian 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 : 

Diketahui/Disetujui oleh :



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

Hormat saya



KHAIRUNNISA  
1715310397

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.

## 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.



Dasil Mubattal Kitonga, BA., MSc

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

Analyzed document: KHAIRUNNISA\_1715310397\_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License02

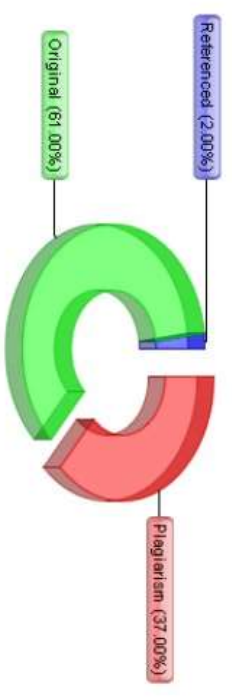
Comparison Preset: Rewrite Detected language:

Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 50



**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: 254/PERP/BP/2021**

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

Nama : KHAIRUNNISA  
N.P.M. : 1715310397  
Tingkat/Semester : Akhir  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 04 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Agustus 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
Revisi : 01  
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
URUSAN PENGEMBANGAN USAHA & INOVASI**

JL. Jend. Gatot Subroto Km 4, 5 Telp. (061) 30106060, (061)  
8456741 PO. BOX. 1099 Medan – Indonesia

<http://www.pancabudi.ac.id> Email: [ukmcenter@pancabudi.ac.id](mailto:ukmcenter@pancabudi.ac.id)



**SURAT PERNYATAAN ADMINISTRASI FOTO DI  
PKM-CENTER**

Nomor : 788 /PKM/2021

Dengan ini, saya Kepala PKM UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti dari PKM sebagai pengesahan proses foto ijazah, selama masa COVID19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 tentang pemberitahuan perpanjangan PBM Online, adapun nama mahasiswanya adalah :

Nama : Khairunnisa

NPM : 1715310397

Prodi : Manajemen

Demikian surat pernyataan ini disampaikan.

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

Medan, 24/07/2021

Kaur

  
Rido Rian Agustin, S.Sos.,MSP





**SURAT PERNYATAAN**

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : KHAIRUNNISA  
N. P. M : 1715310397  
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 29 Juni 1998  
Alamat : Jl. Sei Mencirim No.199  
No. HP : 085270867556  
Nama Orang Tua : FAIZAL MUDJIO PRAMUDITO/RUBIYAH  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan

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

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

Medan, 09 Agustus 2021  
Yang Membuat Pernyataan



KHAIRUNNISA  
(1715310397)

## ABSTRAK

---

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin, motivasi, dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,036,  $t_{hitung}$  sebesar 0,414 dan signifikan 0,681. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,768,  $t_{hitung}$  sebesar 9,675 dan signifikan 0,000. Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,175,  $t_{hitung}$  sebesar 3,086 dengan signifikan 0,003. Disiplin, motivasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, dengan  $F_{hitung}$  sebesar 64,946 dengan signifikan 0,000.

**Kata Kunci : Disiplin, Motivasi, Fasilitas Dan Semangat Kerja**

## ABSTRACT

---

*The research analysis aims to determine whether discipline, motivation, and facilities simultaneously have a positive and significant effect on employee morale at PT. Securindo Packatama Indonesia Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 56 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results of this study indicate that discipline partially has a positive and insignificant effect on the morale of contract employees of PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, with a regression value of 0.036, tcount of 0.414 and significant of 0.681. Motivation partially has a positive and significant effect on the morale of contract employees of PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, with a regression value of 0.768, tcount of 9.675 and significant 0.000. Facilities partially have a positive and significant effect on the morale of contract employees of PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, with a regression value of 0.175, tcount of 3.086 with a significance of 0.003. Discipline, motivation and facilities simultaneously have a positive and significant effect on the morale of contract employees of PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, with an Fcount of 64,946 with a significance of 0.000.*

**Keywords : Discipline, Motivation, Facilities and Employee Morale**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai penulis dalam menyelesaikan proposal dengan baik dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan”**.

Walaupun telah berusaha semaksimal mungkin, saya menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu saya mengharapkan kritik dan saran dari pembaca demi kesempurnaan proposal ini. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Annisa Sanny, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan proposal sehingga proposal ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, September 2021  
Penulis



**Khairunnisa**

**NPM : 1715310397**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I           PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
<b>BAB II           TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	10
1. Semangat Kerja.....	10
a. Pengertian Semangat Kerja.....	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	12
c. Fungsi Semangat Kerja .....	12
d. Indikator Semangat Kerja .....	13
2. Disiplin Kerja.....	14
a. Pengertian Disiplin.....	14
b. Arti Penting Disiplin Kerja .....	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	16
d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja .....	17
e. Indikator Disiplin Kerja .....	18
3. Motivasi Kerja .....	20
a. Pengertian Motivasi Kerja .....	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	21
c. Tipe – tipe Motivasi .....	23
d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi .....	25
e. Manfaat Motivasi .....	25
f. Indikator Motivasi.....	26
4. Fasilitas Kerja .....	28
a. Pengertian Fasilitas Kerja .....	28
b. Fungsi Fasilitas Kerja .....	29
c. Indikator Fasilitas Kerja.....	32
B. Penelitian Sebelumnya.....	33
C. Kerangka Konseptual.....	35
D. Hipotesis .....	38
<b>BAB III           METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	40
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
C. Definisi Operasional Variabel.....	41

	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	44
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
	F. Teknik Analisis Data.....	45
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	A. Hasil Penelitian .....	51
	1. Deskripsi Objek Penelitian .....	51
	2. Struktur Organisasi PT. Securindo Packatama Indonesia Medan .....	53
	3. Deskripsi Data Responden .....	54
	4. Data Variabel Penelitian .....	55
	5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
	6. Uji Asumsi Klasik .....	85
	7. Uji Regresi Linear Berganda .....	90
	7. Uji Kesesuaian.....	92
	B. Pembahasan .....	94
	1. Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat Kerja .....	94
	2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja .....	95
	3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Semangat Kerja.....	95
	4. Pengaruh Disiplin, Motivasi, Fasilitas Terhadap Semangat Kerja .....	96
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	A. Kesimpulan .....	98
	B. Saran .....	99

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari organisasi itu sendiri. Karyawan diharapkan memiliki semangat kerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Menurut Hasibuan (2015:75), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berdasarkan pra survei terdapat masalah semangat kerja PT. Securindo Packatama Indonesia Medan pada tabel 1.1 sebagai berikut:



**Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Semangat Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama	20	35,71%	36	64,29%	56	100%
2	Karyawan semangat dalam bekerja	22	39,29%	34	60,71%	56	100%
3	Karyawan selalu puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.	22	39,29%	34	60,71%	56	100%

*Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia Medan (2021)*

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat masalah semangat kerja pada PT. Securindo Packatama Indonesia Medan yaitu karyawan belum suka menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Karyawan kurang semangat dalam bekerja. Karyawan belum .puas dengan hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Menurut Hasibuan (2015:194), “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Berdasarkan pra survei terdapat masalah

disiplin kerja PT. Securindo Packatama Indonesia Medan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan masuk kerja tepat waktu.	21	37,5%	35	62,5%	56	100%
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	23	41,07%	33	58,93%	56	100%
3	Karyawan selalu mematuhi perintah pimpinan.	20	35,71%	36	64,29%	56	100%

*Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia Medan (2021)*

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat masalah disiplin kerja pada PT. Securindo Packatama Indonesia Medan yaitu karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu, karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan tidak selalu mematuhi perintah pimpinan.

Menurut Mathis (2014:89), “Motivasi dan kesediaan dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Perwujudan semangat kerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil semangat kerja yang maksimal. Berdasarkan pra survei terdapat masalah motivasi kerja PT. Securindo Packatama Indonesia Medan pada tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja	23	41,07%	33	58,93%	56	100%
2	Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.	24	42,86%	32	57,14%	56	100%
3	Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.	34	60,71%	22	39,29%	56	100%

*Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia Medan (2021)*

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat masalah motivasi kerja pada PT. Securindo Packatama Indonesia Medan yaitu karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, karyawan tidak ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan dan karyawan kurang puas dengan kedudukan yang sudah dicap.

Menurut Hasibuan (2015:27), Adanya interaksi yang baik antar karyawan, ruangan kerja yang jauh dari kebisingan dan ventilasi yang cukup di tempat bekerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan terhadap fasilitas kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi fasilitas kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan pra survei terdapat masalah fasilitas kerja PT. Securindo Packatama Indonesia Medan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Fasilitas Kerja Pada Karyawan Kontrak  
PT. Securindo Packatama Indonesia Medan**

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan.	23	41,07%	33	58,93%	56	100%
2	Karyawan mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan.	21	37,5%	35	62,5%	56	100%
3	Karyawan mendapatkan fasilitas peralatan kantor yang lengkap.	22	39,29%	34	60,71%	56	100%

*Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia Medan (2021)*

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat masalah fasilitas kerja pada PT. Securindo Packatama Indonesia Medan yaitu karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan, karyawan belum mendapatkan fasilitas kesehatan dari perusahaan dan karyawan belum mendapatkan fasilitas peralatan kantor dengan lengkap.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah penelitian, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu.
- b. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.
- c. Karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

d. Karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan?
3. Apakah fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan?
4. Apakah disiplin, motivasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah disiplin, motivasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Securindo Packatama Indonesia  
Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak

b. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan penulis mengenai disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang. Menambah pengetahuan khususnya dibidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Charistio (2016), yang berjudul: pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PD Mitra Anda di Pontianak. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan”.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu

disiplin, motivasi dan fasilitas, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja.

- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 70 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 56 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PD Mitra Anda di Pontianak, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Securindo Packatama Indonesia Medan cabang Delipark Mall Medan, Thamrin Plaza Medan dan Brastagi Tiara Medan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Semangat Kerja**

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

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Oleh karena itu selayaknya setiap perusahaan selalu berusaha agar semangat kerja karyawan meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat diharapkan aktivitas perusahaan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat didalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Hasibuan (2015:75) bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya”.

Semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dan target kerja, gairah kerja dan tanggung jawab.

Semangat kerja adalah dorongan kerja keras yang kuat yang timbul dari hati dalam bekerja meskipun semangat kerja tidak mesti disebabkan oleh iklim kerja. Seorang karyawan yang bekerja pada perusahaan mengharapkan sesuatu dari perusahaan tersebut. Sesuatu yang diharapkan karyawan bukan hanya sekedar upah atau gaji, tetapi hal-hal lain yang dapat memberikan jaminan kepada karyawan tersebut tentang kesinambungan dan kariernya

Sastrohadiwiryono (2013:33), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan

Handoko (2013:47) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Semangat kerja disini menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan.

Hasibuan (2015:79) yang menyatakan bahwa semangat kerja cara melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik.

Tercapainya harapan karyawan tersebut akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka pekerjaan akan lebih cepat dilakukan dan pada akhirnya keuntungan akan lebih banyak diperoleh perusahaan.

**b. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:79) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut:

## 1) Disiplin kerja

suatu bentuk tindakan manajemen untuk menegakkan standar-standar organisasi.

## 2) Motivasi kerja

Suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

## 3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas.

## 4) Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

## 5) Lingkungan Kerja

Lokasi seorang yang bekerja terhadap majikan, sebuah tempat untuk pekerjaan. Tempat tersebut dapat mencakup dari home office ke gedung kantor atau pabrik.

**c. Fungsi Semangat Kerja**

1) Menimbulkan hasil prestasi yang memuaskan.

2) Mengalahkan hal-hal yang negatif dalam pemikiran, sehingga kita mampu melakukan hal yang positif dalam berinisiatif maupun bertindak.

- 3) Menumbuhkan loyalitas tinggi terhadap apa yang dikerjakan.
- 4) Pemberian bonus atas prestasi kerja.
- 5) Mendorong seseorang agar lebih memiliki keinginan untuk maju dalam berpikir.

#### **d. Indikator Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:81), berikut indikator yang dapat di gunakan dalam menilai semangat kerja:

##### 1) Kerja Sama

Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian.

Jadi, pada prinsipnya seorang pegawai bukan hanya cukup melaksanakan atau memenuhi kewajiban dirinya sendiri, tetapi dengan kesadaran dan pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya, sebab pada intinya pekerjaan-pekerjaan yang berada di dalam organisasi merupakan satu kesatuan sistem dengan tujuan agar di antara satu pekerjaan dengan pekerja yang lainnya dapat saling bekerja sama.

##### 2) Disiplin

Disiplin yang mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

### 3) Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun prestasi kerja dan produktivitas kerjanya. Melihat kepuasan kerja dengan semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, maka semangat kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mempunyai rasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin**

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Darmawan (2013:41) "disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak". Menurut Hasibuan (2015:193) "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **b. Arti Penting Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Siagian (2015:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2015:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk mengerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja penting dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk membangun sifat tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu”:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan 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 sudah 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. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

#### **d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2015:98) “tujuan dan manfaat disiplin, antara lain”:

- 1) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 2) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.



3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

#### **e. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:195), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Kehadiran

Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

##### 2) Tanggung jawab

Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan.

##### 3) Norma

Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.

Menurut Mathis (2014:194-198) “indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

##### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan

tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati.

3) Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan sebaliknya jika balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat merupakan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan dan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* atau tidak disiplin karyawan akan berkurang.

### 7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan untuk menegur dan menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* atau tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Sikap tegas dari seorang pimpinan sangat dibutuhkan dalam setiap perusahaan yang ada.

### 8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel disiplin kerja yang menjadi indikatornya adalah kehadiran, tanggung jawab dan norma.

## 3. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2015:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2015:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2015:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan

karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2015:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2015:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

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

Menurut Mangkunegara (2015:68) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

##### 1) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

##### 2) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

3) Gaya Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

4) Disiplin Kerja

Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

5) Penempatan Kerja

Penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara keterampilan, dan pengetahuan orang-orang dengan karakteristik-karakteristik pekerjaan.

6) Pengembangan Karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

7) Kompensasi

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

Menurut Daft (2015:257), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1) Disiplin Kerja

Suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

## 2) Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

## 3) Lingkungan Kerja

Lokasi seorang yang bekerja terhadap majikan, sebuah tempat untuk pekerjaan.

## 4) Gaya Kepemimpinan

Sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) organisasi yang telah ditentukan..

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penempatan kerja, pengembangan karir dan kompensasi.

### **c. Tipe – tipe Motivasi**

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2015:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

#### 1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif

merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

## 2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Personalia organisasi menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

## 3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangkan pekerjaan itu.

## 4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar. Manusia bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai dan dapat pula bersumber dari faktor-faktor diluar subjek”.

#### **d. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi**

- 1) Kendala-kendala motivasi yaitu:
  - a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
  - b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
  - c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai di perusahaan.
  - d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak kepada karyawan perusahaan.

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

#### **e. Manfaat Motivasi**

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2015:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti: Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, Meningkatkan produktifitas kerja pegawai, Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan



menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

#### **f. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2015:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

##### 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan

afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Maslow dalam Ishak (2015:15), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan

mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

#### **4. Fasilitas Kerja**

##### **a. Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:155), fasilitas kerja adalah Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Menurut Manullang (2014:32), Fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan

model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Panggabean (2014:65) mengemukakan fasilitas adalah rasa menyenangkan yang diberikan kepada orang lain disertai kemudahan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Fasilitas ini sangat sulit didefinisikan karena:

- 1) Sifatnya tidak bisa diukur, sifatnya lebih berorientasi kepada perasaan orang lain terhadap fasilitas yang diberikan.
- 2) Kita bisa menjualnya, tapi tidak memberikan sampel dari fasilitas itu kepada pihak lain untuk dibawa dan diperhatikan kepada pihak lain untuk dibawa dan diperlihatkan kepada orang lain.
- 3) Setelah fasilitas diberikan, orang lain mungkin merasa mendapatkan fasilitas yang sesuai atau tidak sesuai dengan yang diharapkan.
- 4) Sulit untuk di standarisasi

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dalam penelitian ini ialah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

#### **b. Fungsi Fasilitas Kerja**

Menurut Mathis (2014:158), fungsi fasilitas secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengalokasikan secara efisien sumber tenaga pekerja ke arah pekerjaan-pekerjaan yang kurang dapat memberikan kontribusi yang lebih wajar. Ini berarti bahwa fasilitas dapat membantu para pekerja dari

pekerjaan tambahan yang akan dilaksanakan diluar jam kerja, dengan kata lain para pekerja akan betah dengan pekerjaan yang dilakukannya.

- 2) Untuk mengadakan sumber-sumber tenaga kerja yang efisien. Pemberian fasilitas yang tinggi akan memaksa suatu lembaga atau instansi memanfaatkan tenaga kerja secara ekonomis atau seefisien mungkin (tentunya dikombinasikan dengan faktor-faktor produksi lainnya).
- 3) Menghubungkan penerimaan dengan kontribusi produktivitasnya perusahaan berarti memberikan fasilitas yang tinggi, apabila pekerjaan para karyawan tinggi tingkat produktivitasnya.
- 4) Untuk menghubungkan pemberian fasilitas dengan finansial perusahaan. Semakin sukses finansial perusahaan, sebaiknya skala pemberian fasilitas disesuaikan dengan kesuksesan secara proposional, dengan anggapan bahwa fasilitas yang disediakan sudah cukup memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan.

Fasilitas kerja biasanya berhubungan langsung dengan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas kerja yang tersedia di tempat kerja juga harus dirawat dengan baik. Robbins (2014:193), menyatakan bahwa tempat kerja bisa dianggap sehat kalau bebas dari resiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit sebagai akibat kondisi kurang baik di tempat kerja. Fasilitas yang disediakan oleh suatu perusahaan antara lain:

- 1) Suhu dan pertukaran udara

Suhu udara atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kerja. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja dari para karyawan. Oleh karena itulah, ventilasi

harus cukup lebar terutama pada daerah-daerah yang panas sehingga menimbulkan pertukaran udara yang baik yang dapat menyehatkan badan. Selain ventilasi, konstruksi gedung dan luas ruangan dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa kesegaran sehingga semangat dan gairah kerja dapat pula ditingkatkan.

#### 2) Penerangan

Penerangan yang baik adalah penerangan yang penyebarannya merata di seluruh tempat kerja. Beberapa keuntungan dari adanya penerangan yang baik adalah mempertinggi gairah kerja, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi, memudahkan pengamatan dan pengawasan serta mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan.

#### 3) Penggunaan warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja akan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Warna yang dipergunakan dalam ruang kerja ini erat hubungannya dengan sistem penerangan dalam ruang kerja terutama untuk sistem penerangan yang menggunakan atap sebagai pembaur sinar. Pembauran dan pemantulan sinar kembali akan sangat dipengaruhi oleh warna yang digunakan dalam ruang kerja tersebut.

#### 4) Tata ruang gerak

Tata ruang gerak adalah pengorganisasian atas penataan ruang kerja yang layak dan didukung dengan desain yang fungsional. Untuk dapat bekerja dengan baik, ruang gerak sangat perlu diperhatikan. Ruang gerak yang

terlalu sempit akan mengakibatkan para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

5) Kebersihan

Kebersihan adalah tempat kerja yang bersih yang dapat menimbulkan rasa senang sehingga bisa mempengaruhi semangat para karyawan.

6) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana adalah alat-alat yang berada di tempat kerja yang dapat digunakan untuk menambah kinerja karyawan yang optimal.

**c. Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:162), indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Fasilitas Pendidikan

Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca

2) Fasilitas Kesehatan

Pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.

3) Fasilitas Peralatan Kantor

Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan

laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin *foto copy*, printer, dan alat hitung lainnya).

Menurut Robbins (2014:195), indikator fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

a) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

b) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

c) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator fasilitas kerja di dalam penelitian ini adalah fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan dan fasilitas peralatan kantor.

## B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya**

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Yusti (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.



No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
		Tropical Spices				
2	Ashari (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Primagama Cabang Rambipuji Dan Ambulu	Motivasi Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
3	Martini (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Berkah Hafizoh Palembang	Motivasi Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
4	Syafrina (2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan	Motivasi Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
5	Basa (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
6	Indarti (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau	Motivasi Dan Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
7	Susanti (2018)	Pengaruh Komitmen Kerja Dan	Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
		Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB				kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
8	Bakhtiar (2017)	Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan	Fasilitas Dan Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
9	Charistio (2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PD Mitra Anda di Pontianak.	Motivasi	Semangat Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
10	Utama (2015)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar	Motivasi	Semangat Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, komunikasi, serta lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Sumber : Diolah Penulis 2021

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

## **1. Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:193-194), “Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma social yang berlaku. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya”. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja merupakan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:61), “Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut Mathis (2014:89), “Motivasi dan kesediaan dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya”. Perwujudan semangat kerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan

motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil semangat kerja yang maksimal.

### **3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Semangat Kerja**

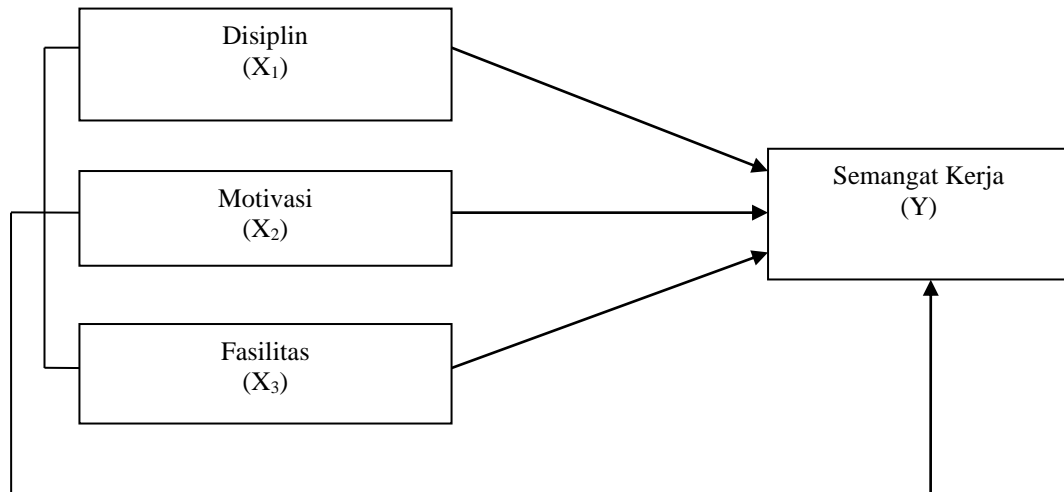
Menurut Hasibuan (2015:27), “Adanya interaksi yang baik antar karyawan, ruangan kerja yang jauh dari kebisingan dan ventilasi yang cukup di tempat bekerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan terhadap fasilitas kerjanya”. Menurut Hasibuan (2015:155), “Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan”. Sehingga dapat dikatakan bahwa kondisi fasilitas kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

### **4. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Semangat Kerja**

Menurut Hasibuan (2015:196), Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Perwujudan semangat kerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan sehingga akan tercipta hasil semangat kerja yang maksimal. Kondisi fasilitas kerja di perusahaan dapat menciptakan kenyamanan dan keamanan

karyawan di lingkungan pekerjaannya, yang kemudian mampu membuat karyawan senang dan semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Kerangka konseptual yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1:



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Diolah Penulis (2021)

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada disiplin terhadap terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.
2. H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada motivasi terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.

3. H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada fasilitas terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.
4. H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja pada karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Menurut Manullang (2014:19) penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat”. Jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di cabang lokasi PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, yaitu di Delipark Mall Medan Jl.Putri Hijau No.1 Medan, Thamrin Plaza Medan Jl.M.H.Thamrin No.75 Medan, dan Brastagi Supermarket Tiara Medan Jl.Cut Mutia No.1 Medan.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan Juli 2021, dengan format berikut:

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No.	Aktivitas	Bulan											
		Februari 2021			Maret 2021			Juli 2021			Agustus 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul				■								
2	Penyusunan Proposal					■	■						
3	Seminar Proposal							■					
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data								■	■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												

Sumber: Penulis (2021)

### C. Definisi Operasional Variabel

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu disiplin ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan fasilitas ( $X_3$ ), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu semangat kerja ( $Y$ ).

#### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2015:193)	1. Kehadiran. 2. Tanggung jawab 3. Norma  (Hasibuan, 2015:195)	1. Kewajiban karyawan untuk hadir di perusahaan sebelum jam kerja dan biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi. 2. Kewajiban yang harus dipikul, sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukan. 3. Serangkaian aturan tentang tingkat laku yang bersumber dari budaya, adat istiadat, atau tradisi	Skala <i>likert</i>



Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			di suatu wilayah yang berkembang dalam pergaulan anggota masyarakat dan dianggap sebagai tuntunan dalam berinteraksi antar sesama.	
Motivasi (X <sub>2</sub> )	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.  (Mangkunegara, 2015:61)	1. Kebutuhan akan prestasi ( <i>need for achievement</i> ) 2. Kebutuhan akan afiliasi ( <i>need for affiliation</i> ). 3. Kebutuhan akan kekuasaan ( <i>need for power</i> ).  (Mangkunegara, 2015:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert
Fasilitas (X <sub>3</sub> )	Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.  (Hasibuan, 2015:155).	1. Fasilitas pendidikan. 2. Fasilitas kesehatan. 3. Fasilitas peralatan kantor.  (Hasibuan, 2015:162)	1. Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. 2. Pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya. 3. Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya).	Skala likert
Semangat kerja (Y)	Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.  (Hasibuan,	1. Kerja sama. 2. Disiplin 3. Kepuasan  (Hasibuan, 2015:81)	1. Rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian. 2. Disiplin yang mengajarkan dan membuat pegawai supaya	Skala likert

	2015:75)		mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk	
<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Skala</b>
			mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis. 3. Generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya.	

Sumber: Penulis (2021)

Dalam operasionalisasi variabel ini, semua variabel diukur oleh instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner yang memenuhi pernyataan – pernyataan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:93), “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Untuk setiap pilihan jawaban diberi *skor*, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pernyataan untuk digunakan pada jawaban yang dipilih.

Dengan skala likert, maka variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian akan dijadikan sebagai tolak ukur menyusun pernyataan.

**Tabel 3.3 Skala Penilaian**

<b>No.</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor Positif</b>	<b>Skor Negatif</b>
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu – ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiono, (2010:94)

## **D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Menurut Rusiadi (2014:30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan sebanyak 68 karyawan”.

### **2. Sampel**

Menurut Rusiadi (2014:30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100 serta secara *Non Probability Sampling*. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 56 karyawan/responden”.

### **3. Jenis Data**

Pada penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian di PT. Securindo Packatama Indonesia Medan dengan cara membagikan kuesioner. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

#### **4. Sumber Data**

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

#### **F. Teknik Analisis Data**

##### **1. Uji Kualitas Data**

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

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

##### **b. Uji Reliabilitas (kehandalan)**

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan

konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk questioner. Reliabilitas 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 di atas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Situmorang (2014 : 114), Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimator*). BLUE adalah asumsi yang dikembangkan oleh *Gauss Markov Theorem*. Sebelum melakukan analisis regresi, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis.

2) Uji PP Plot

Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Situmorang (2014 : 115), uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau dengan kata lain variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak boleh saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya

multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

- 1) Bila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance < 0,1$  maka terdapat masalah multikolinearitas.
- 2) Bila  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Situmorang (2014 : 115), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji data residu tidak bersifat acak. Residu yaitu variabel-variabel lain yang terlibat akan tetapi tidak termuat di dalam model sehingga residu adalah variabel tidak diketahui sehingga di asumsikan bersifat acak. Karena diasumsikan acak, maka besarnya residu tidak terkait dengan besarnya nilai prediksi. Uji heteroskedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas, sedangkan jika varian tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot yang disajikan, terlihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebut baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai.

### 3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Semangat Kerja (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Disiplin (*Independent Variabel*)

$X_2$  = Motivasi (*Independent Variabel*)

$X_3$  = Fasilitas (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215) “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.” Hipotesisnya adalah:

$H_0$  : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

$H_a$  : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:



- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  taraf signifikansi sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  taraf signifikansi 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ ).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214) “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat.” Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} < \alpha 0,05$ ).
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{Sig} > \alpha 0,05$ )

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi berganda atau *R-square* ( $R^2$ ) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dengan menggunakan tabel  $R^2$ .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

###### **a. Sejarah Singkat PT. Securindo Packatama Indonesia**

Secure Parking didirikan sejak tahun 1979 di Sydney Australia oleh 2 (dua) bersaudara Garth Matthews & Brett Matthews. Secure Parking kini telah berkembang dan menjadi perusahaan penyedia jasa pelayanan pengelolaan perparkiran terbesar di Australia dan Indonesia. Secure Parking menjadi seperti saat ini karena keinginan untuk selalu menjaga dan memperkuat hubungan kemitraan melalui setiap aspek pelayanan operasional perusahaan.

Di Indonesia, Secure Parking telah melayani negeri ini sejak 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 900 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni Jabodetabek, Bandung, Surabaya, Yogyakarta, Batam, Medan, Manado, Pekanbaru, Padang, Palembang, Makassar, Lampung, Balikpapan, Bali, Semarang, Solo, Jambi, Binjai dan Gorontalo dengan total pengelolaan lebih dari satu juta petak parkir dan didukung oleh lebih dari 15.000 putra putri Indonesia terpilih dan terlatih.

Saat ini, PT. Securindo Packatama Indonesia Medan menerapkan sistem kerja kontrak per 1 tahun dengan maksimal perpanjangan 3 tahun, dimana sebelumnya sudah melewati masa OJT selama 3 hari dan masa magang selama 22 hari agar karyawan lapangan agar SDM perusahaan secara terus menerus diperbaharui. Namun akan ada pengecualian pada karyawan staff untuk bisa

memperpanjang masa kontrak melebihi batas waktu yang ditentukan tergantung dengan kinerja dan kontribusi karyawan tersebut.

Salah satu kunci sukses Secure Parking hari ini adalah bahwa Secure Parking menggabungkan teknologi – teknologi terbaru terhadap semua aspek manajemen perparkiran untuk menjadikan setiap pemilik properti dan para pengguna jasa parkir menjadi satu tanpa adanya batasan yang digabungkan dalam suatu program dan fasilitas pelayanan. Dan Secure Parking merupakan satu – satunya perusahaan pengelola jasa perparkiran yang meraih sertifikat ISO 9001:2008 (Systems and Services Certification) untuk Car Park Management Systems, yang kini telah beranjak ke ISO 9001:2015.

b. Visi, Misi dan Kebijakan Mutu PT. Securindo Packatama Indonesia

Medan

1) Visi

Menjadi perusahaan parkir termaju dan terkemuka dan mempunyai reputasi baik di Asia melalui sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi.

2) Misi

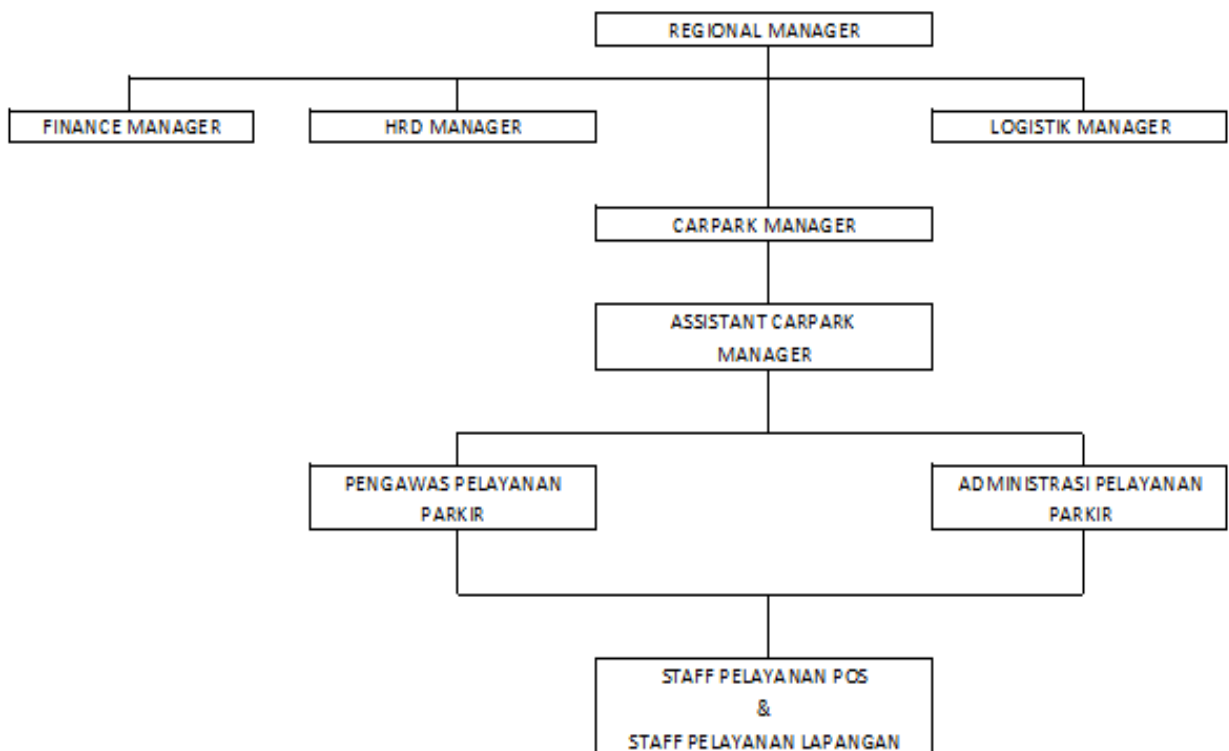
Menjalankan bisnis parkir berdasarkan inovasi dan menyelenggarakan prinsip – prinsip operasional terbaik, sumber daya manusia yang kompeten, memiliki hubungan keluar yang baik dengan semua pihak yang terkait. Serta menjalankan konsep – konsep manajemen yang sesuai dengan acuan internasional.

### 3) Kebijakan Mutu

Perusahaan bertekad untuk tetap menjadi perusahaan yang terkemuka dibidang jasa perparkiran yang senantiasa mengedepankan kualitas dan nilai pelayanan melalui kejujuran, sikap proaktif, keramahan dan pengembangan diri serta terus menerus mengupayakan tindakan perbaikan di segala bidang.

## 2. Struktur Organisasi PT. Securindo Packatama Indonesia Medan

Perkembangan sebuah perusahaan tak lepas dari adanya struktur organisasi, begitu juga dengan instansi, struktur organisasi memiliki peran yang sangat penting karena menjadi dasar berdiri dan berkembangnya suatu perusahaan maupun instansi. Struktur organisasi PT. Securindo Packatama Indonesia Medan adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Securindo Packatama Indonesia Medan**

*Sumber: PT. Securindo Packatama Indonesia Medan (2021)*

### 3. Deskripsi Data Responden

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

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent
Laki-Laki	38	67.9	67.9
Perempuan	18	32.1	32.1
Total	56	100.0	100.0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki – laki yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 67.9% dari total responden.

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent
21 - 25	15	26.8	26.8
25 – 30	25	44.6	44.6
> 30	16	28.6	28.6
Total	56	100.0	100.0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda. Hal ini berarti semangat kerja tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua karena dari usia yang muda sampai yang tua memiliki semangat kerja yang sama.

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent
SMP-SMA	3	5.4	5.4
D1-D3	25	44.6	44.6
S1-S2	28	50.0	50.0
Total	56	100.0	100.0

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1-S2 yaitu sebanyak 28 orang (50%). Hal ini menunjukkan bahwa pengguna produk PT. Securindo Packatama Indonesia Medan lebih banyak berpendidikan S1-S2. Dengan demikian karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan memiliki karakteristik pendidikan tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel - variabel dalam penelitian ini. Karena banyak karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Medan dari yang pendidikan rendah sampai pendidikan tinggi memiliki semangat kerja.

#### **4. Data Variabel Penelitian**

Variabel – variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel. Yaitu Disiplin (X1), Motivasi (X2), Fasilitas (X3) dan semangat kerja (Y).

##### **a. Variabel Disiplin**

###### **1) Indikator Kehadiran**

**Tabel 4.4**  
**Hasil Angket**  
**Saya harus hadir setiap hari kerja.**

**Pernyataan X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Tidak Setuju	11	19.6	19.6	28.6
	Ragu-Ragu	8	14.3	14.3	42.9
	Setuju	19	33.9	33.9	76.8
	Sangat Setuju	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.4 di atas maka dapat dilihat karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (23,2%), setuju sebanyak 19 responden (33,9), ragu – ragu sebanyak 8 responden (13,3%), tidak setuju sebanyak 11 responden (19,6%) dan sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (8,9%) . Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang harus hadir ke tempat kerja untuk melakukan pekerjaan. Dengan hadir setiap kerja maka menunjukkan disiplin karyawan sudah berjalan dengan baik.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Angket**  
**Saya harus masuk kerja tepat waktu.**

**Pernyataan X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Ragu-Ragu	9	16.1	16.1	19.6
	Setuju	22	39.3	39.3	58.9
	Sangat Setuju	23	41.1	41.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari hasil jawaban responden diatas maka dapat dilihat karyawan banyak menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (41,1%), setuju sebanyak 22 orang (39,3%), ragu – ragu sebanyak 9 orang (16,1%) dan sebanyak 2 orang menjawab tidak setuju (3,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (41,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang hadir tepat waktu. Karyawan yang hadir tepat waktu maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan dan menunjukkan bahwa karyawan tersebut sudah disiplin terhadap waktu kerjanya.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Angket**  
**Saya Selalu Semangat Untuk Hadir Dalam Bekerja.**

**Pernyataan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	11	19.6	19.6	26.8
	Setuju	23	41.1	41.1	67.9
	Sangat Setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (32,1%), setuju sebanyak 23 orang (41,1), ragu – ragu sebanyak 11 orang (19,6%) dan tidak setuju sebanyak 4 orang (7,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan memiliki rasa semangat kerja untuk hadir dalam bekerja setiap harinya.



## 2) Indikator Tanggung Jawab

**Tabel 4.7**  
**Hasil Angket**  
**Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.**

**Pernyataan X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Ragu-Ragu	11	19.6	19.6	26.8
	Setuju	22	39.3	39.3	66.1
	Sangat Setuju	19	33.9	33.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (33,9%), setuju sebanyak 22 orang (39,3), ragu – ragu sebanyak 11 orang (19,6%) dan tidak setuju sebanyak 4 orang (7,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga pimpinan mengetahui karyawan tersebut memiliki semangat kerja yang baik.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Angket**  
**Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.**

**Pernyataan X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Ragu-Ragu	7	12.5	12.5	17.9
	Setuju	20	35.7	35.7	53.6
	Sangat Setuju	26	46.4	46.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (46,4%), setuju sebanyak 20 orang (35,7), ragu – ragu sebanyak 7 orang (12,5%) dan tidak setuju sebanyak 3 orang (5,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga karyawan dapat membantu pimpinan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Angket**  
**Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan.**

**Pernyataan X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	4	7.1	7.1	8.9
Ragu-Ragu	10	17.9	17.9	26.8
Setuju	17	30.4	30.4	57.1
Sangat Setuju	24	42.9	42.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.9 di atas, dapat dilihat sebanyak 24 responden menjawab sangat setuju (42,9%), setuju sebanyak 17 responden (30,4%), ragu – ragu sebanyak 10 responden (17,9%), tidak setuju 4 responden (7,1%) dan sangat tidak setuju 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan berpendapat dengan memiliki semangat kerja yang baik maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang diberikan pimpinan perusahaan.

### 3) Indikator Norma

**Tabel 4.10**  
**Hasil Angket**  
**Saya harus selalu mematuhi perintah pimpinan.**

**Pernyataan X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	2	3.6	3.6	5.4
	Ragu-Ragu	5	8.9	8.9	14.3
	Setuju	27	48.2	48.2	62.5
	Sangat Setuju	21	37.5	37.5	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.10 di atas, dapat dilihat sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju (37,5%), setuju sebanyak 27 responden (48,2%), ragu – ragu 5 responden (8,9%), tidak setuju sebanyak 4 responden (3,6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat mematuhi perintah pimpinan dengan baik. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang bekerja sudah sesuai dengan arahan dan bimbingan dari pimpinan perusahaan.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Angket**  
**Saya mengetahui sepenuhnya peraturan yang ditetapkan perusahaan.**

**Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
Tidak Setuju	4	7.1	7.1	10.7
Ragu-Ragu	5	8.9	8.9	19.6
Setuju	20	35.7	35.7	55.4
Sangat Setuju	25	44.6	44.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat sebanyak 25 responden menjawab sangat setuju (44,6%), setuju 20 responden (35,7%), ragu – ragu 5 responden (8,9%), tidak setuju 4 responden (7,1%), dan sangat tidak setuju 2 responden (3,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mengetahui standar operasional perusahaan sehingga mereka dapat menerapkan disiplin di perusahaan atau bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Angket**  
**Peraturan tersebut mempermudah dan membantu saya mengerjakan pekerjaan.**

**Pernyataan X1.9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	1	1.8	1.8	3.6
Ragu-Ragu	4	7.1	7.1	10.7
Setuju	20	35.7	35.7	46.4
Sangat Setuju	30	53.6	53.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.12 di atas, dapat dilihat sebanyak 30 responden menjawab sangat setuju (53,6%), setuju sebanyak 20 responden (35,7%), ragu – ragu sebanyak 4 responden (7,1%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah terbukti bahwa apabila seorang karyawan mematuhi peraturan atau bekerja sesuai dengan SOP perusahaan maka dapat mempermudah mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## b. Variabel Motivasi Kerja

### 1) Indikator Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

**Tabel 4.13**  
**Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.**

**Pernyataan X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	8	14.3	14.3	16.1
	Ragu-Ragu	16	28.6	28.6	44.6
	Setuju	17	30.4	30.4	75.0
	Sangat Setuju	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.13 di atas, dapat dilihat sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju (25,0%), setuju sebanyak 17 responden (30,4%), ragu – ragu sebanyak 16 responden (28,6%), tidak setuju sebanyak 8 responden (14,3%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitasnya untuk memotivasi dirinya dalam mencapai prestasi kerja.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.**

**Pernyataan X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Ragu-Ragu	18	32.1	32.1	44.6
	Setuju	21	37.5	37.5	82.1
	Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.14 di atas, dapat dilihat sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju (17,9%), setuju sebanyak 21 responden (37,5%), ragu – ragu sebanyak 18 responden (32,1%) dan tidak setuju sebanyak 7 responden (12,5%). Hal ini menunjukkan karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik untuk mendapatkan prestasi atau jenjang karir yang lebih baik lagi.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja**

**Pernyataan X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	17	30.4	30.4	44.6
	Setuju	21	37.5	37.5	82.1
	Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.15 di atas, dapat dilihat sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju (17,9%), setuju sebanyak 21 responden (37,5%), ragu – ragu sebanyak 17 responden (30,4%) dan tidak setuju sebanyak 8 responden (14,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menetapkan pekerjaan yang tinggi dalam bekerja dengan tujuan untuk memotivasi dirinya mencapai prestasi yang diinginkan.

## 2) Indikator Kebutuhan Afiliasi

**Tabel 4.16**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.**

**Pernyataan X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	11	19.6	19.6	35.7
Setuju	17	30.4	30.4	66.1
Sangat Setuju	19	33.9	33.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.16 di atas, dapat dilihat sebanyak 19 responden menjawab sangat setuju (33,9%), setuju sebanyak 17 responden (30,4%), ragu – ragu sebanyak 11 responden (19,6%), dan tidak setuju sebanyak 9 responden (16,1%). Hal ini menunjukkan bahwa PT. Securindo Packatama Indonesia Medan sudah berhasil mengajak karyawannya untuk ikut serta dalam kegiatan yang ada di perusahaan.

**Tabel 4.17**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.**

**Pernyataan X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	15	26.8	26.8	41.1
	Setuju	22	39.3	39.3	80.4
	Sangat Setuju	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.17 di atas, dapat dilihat sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju (19,6%), setuju sebanyak 22 responden (39,1%), ragu – ragu sebanyak 15 responden (26,8%), dan tidak setuju sebanyak 8 responden (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha menjadi pribadi yang dapat diterima orang lain agar dapat melakukan kerja sama yang baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja.

**Tabel 4.18**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.**

**Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.7	10.7	10.7
	Ragu-Ragu	11	19.6	19.6	30.4
	Setuju	27	48.2	48.2	78.6
	Sangat Setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.18 di atas, dapat dilihat sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju (21,4%), setuju sebanyak 27 responden (48,2%), ragu – ragu



sebanyak 11 responden (19,6%), dan tidak setuju sebanyak 6 responden (10,7%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan ingin dihargai dan dihormati dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan.

### 3) Indikator Kebutuhan Akan Kekuasaan

**Tabel 4.19**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.**

**Pernyataan X2.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
Tidak Setuju	5	8.9	8.9	14.3
Ragu-Ragu	17	30.4	30.4	44.6
Setuju	10	17.9	17.9	62.5
Sangat Setuju	21	37.5	37.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.19 di atas, dapat dilihat sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju (37,5%), setuju sebanyak 10 responden (17,9%), ragu – ragu sebanyak 17 responden (30,4%), tidak setuju sebanyak 5 responden (8,9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (5,4%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang ragu akan kedudukan yang dicapainya selama ini selama bekerja di perusahaan.

**Tabel 4.20**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.**

**Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Ragu-Ragu	15	26.8	26.8	39.3
	Setuju	19	33.9	33.9	73.2
	Sangat Setuju	15	26.8	26.8	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.20 di atas, dapat dilihat sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju (26,8%), setuju sebanyak 19 responden (33,9%), ragu – ragu sebanyak 15 responden (26,8%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja secara maksimal dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuannya yaitu memiliki jabatan yang penting di perusahaan tempat ia bekerja.

**Tabel 4.21**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.**

**Pernyataan X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
	Ragu-Ragu	18	32.1	32.1	44.6
	Setuju	21	37.5	37.5	82.1
	Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.21 di atas, dapat dilihat sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju (17,9%), setuju sebanyak 21 responden (37,5%), ragu – ragu sebanyak 18 responden (32,1%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ingin mengerjakan semua pekerjaan karyawan lain agar menunjukkan kemampuan yang dimiliki dengan tujuan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik lagi.

### c. Variabel Fasilitas Kerja

#### 1) Indikator Fasilitas Pendidikan

**Tabel 4.22**  
**Hasil Angket**  
**Fasilitas pelatihan yang diberikan perusahaan**  
**dapat bermanfaat dalam menyelesaikan pekerjaan.**

**Pernyataan X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	15	26.8	26.8	28.6
	Ragu-Ragu	7	12.5	12.5	41.1
	Setuju	9	16.1	16.1	57.1
	Sangat Setuju	24	42.9	42.9	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.22 di atas, dapat dilihat sebanyak 24 responden menjawab sangat setuju (42,9%), setuju sebanyak 9 responden (16,1%), ragu – ragu sebanyak 7 responden (12,5%), tidak setuju sebanyak 15 responden (26,8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan sangat membantu karyawan dalam memahami pekerjaan yang ada di perusahaan, hal ini dilakukan jika ada

penerimaan karyawan baru dan karyawan yang ditempatkan pada jabatan yang baru.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Angket**  
**Saya percaya pelatihan yang diberikan perusahaan membuat saya bisa**  
**melayani pelanggan dengan baik.**

**Pernyataan X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	14.3	14.3	14.3
	Ragu-Ragu	16	28.6	28.6	42.9
	Setuju	16	28.6	28.6	71.4
	Sangat Setuju	16	28.6	28.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.23 di atas, dapat dilihat sebanyak 16 responden menjawab sangat setuju (28,6%), setuju sebanyak 16 responden (28,6%), ragu – ragu sebanyak 16 responden (28,6%), tidak setuju sebanyak 8 responden (14,3%). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang diberikan kepada karyawan dapat membantu karyawan tersebut mengetahui tata cara melayani pelanggan dengan baik dan memberikan kenyamanan kepada pelanggan.

**Tabel 4.24**  
**Hasil Angket**  
**Fasilitas pelatihan yang diberikan dapat menyelesaikan masalah**  
**di dalam pekerjaan.**

**Pernyataan X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
	Tidak Setuju	9	16.1	16.1	19.6
	Ragu-Ragu	13	23.2	23.2	42.9
	Setuju	14	25.0	25.0	67.9
	Sangat Setuju	18	32.1	32.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.24 di atas, dapat dilihat sebanyak 18 responden menjawab sangat setuju (32,1%), setuju sebanyak 14 responden (25,0%), ragu – ragu sebanyak 13 responden (23,2%), tidak setuju sebanyak 9 responden (16,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,6%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki pengetahuan yang diberikan perusahaan untuk menghadapi berbagai masalah yang ditemukan dalam pekerjaan agar dapat terselesaikan dengan baik.

## 2) Indikator Fasilitas Kesehatan

**Tabel 4.25**  
**Hasil Angket**  
**Saya merasa terlindungi dengan adanya**  
**jaminan kesehatan dan keamanan dalam bekerja.**

**Pernyataan X3.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
Ragu-Ragu	13	23.2	23.2	39.3
Setuju	11	19.6	19.6	58.9
Sangat Setuju	23	41.1	41.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.25 di atas, dapat dilihat sebanyak 23 responden menjawab sangat setuju (41,1%), setuju sebanyak 11 responden (19,6%), ragu – ragu sebanyak 13 responden (23,2%), dan tidak setuju sebanyak 9 responden (16,1%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja di perusahaan bila adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Angket**  
**Fasilitas kesehatan yang diberikan dapat meningkatkan**  
**semangat saya dalam bekerja.**

**Pernyataan X3.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	7	12.5	12.5	14.3
Ragu-Ragu	19	33.9	33.9	48.2
Setuju	18	32.1	32.1	80.4
Sangat Setuju	11	19.6	19.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.26 di atas, dapat dilihat sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju (19,6%), setuju sebanyak 18 responden (32,1%), ragu – ragu sebanyak 19 responden (33,9%), tidak setuju sebanyak 7 responden (12,5%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan karyawan lebih semangat dalam bekerja bila adanya jaminan kesehatan dan keselamatan kerja di tempat ia bekerja sehingga merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.27**  
**Hasil Angket**  
**Fasilitas kesehatan yang diberikan sesuai dengan jabatannya masing-masing**  
**Pernyataan X3.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	16.1	16.1	16.1
	Ragu-Ragu	19	33.9	33.9	50.0
	Setuju	17	30.4	30.4	80.4
	Sangat Setuju	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.27 di atas, dapat dilihat sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju (19,6%), setuju sebanyak 17 responden (30,9%), ragu – ragu sebanyak 19 responden (33,9%), dan tidak setuju sebanyak 9 responden (16,1%). Hal ini menunjukkan karyawan ragu – ragu akan lebih semangat dalam bekerja bila adanya fasilitas kesehatan yang diberikan sesuai dengan jabatan masing – masing..

### 3) Indikator Fasilitas Peralatan Kantor

**Tabel 4.28**  
**Hasil Angket**  
**Tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer.**

Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
Ragu-Ragu	20	35.7	35.7	48.2
Setuju	17	30.4	30.4	78.6
Sangat Setuju	12	21.4	21.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Dari Tabel 4.28 di atas, dapat dilihat sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju (21,4%), setuju sebanyak 17 responden (30,4%), ragu – ragu sebanyak 20 responden (35,7%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ragu – ragu terhadap tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Angket**  
**Tersedianya fasilitas perlengkapan kerja berupa meja dan kursi kerja yang masih dalam keadaan baik.**

Pernyataan X3.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
Tidak Setuju	7	12.5	12.5	14.3
Ragu-Ragu	16	28.6	28.6	42.9
Setuju	12	21.4	21.4	64.3
Sangat Setuju	20	35.7	35.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)



Dari Tabel 4.29 di atas, dapat dilihat sebanyak 20 responden menjawab sangat setuju (35,7%), setuju sebanyak 12 responden (21,4%), ragu – ragu sebanyak 16 responden (28,6%), tidak setuju sebanyak 7 responden (12,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan perusahaan sudah menyediakan fasilitas alat kerja berupa meja dan kursi yang masih dalam keadaan baik hal ini dilakukan agar karyawan mendapatkan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Angket**  
**Akses internet yang disediakan membantu karyawan dalam mencari informasi.**

**Pernyataan X3.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.9	8.9	8.9
	Ragu-Ragu	17	30.4	30.4	39.3
	Setuju	17	30.4	30.4	69.6
	Sangat Setuju	17	30.4	30.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.30 di atas, dapat dilihat sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju (30,4%), setuju sebanyak 17 responden (30,4%), ragu – ragu sebanyak 17 responden (30,4%), dan tidak setuju sebanyak 5 responden (8,9%). Hal ini menunjukkan perusahaan sudah menyediakan fasilitas internet guna membantu karyawan untuk menerima informasi dari kantor pusat dengan cepat dan mengirim laporan kerja ke pusat dengan cepat.

#### d. Variabel Semangat Kerja

##### 1) Indikator Kerjasama

**Tabel 4.31**  
**Hasil Angket**  
**Anda lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama – sama dengan rekan anda daripada sendiri.**

**Pernyataan Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	9	16.1	16.1	17.9
	Ragu - Ragu	18	32.1	32.1	50.0
	Setuju	14	25.0	25.0	75.0
	Sangat Setuju	14	25.0	25.0	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.31 di atas, dapat dilihat sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju (25,0%), setuju sebanyak 14 responden (25,0%), ragu – ragu sebanyak 18 responden (32,1%), tidak setuju sebanyak 9 responden (16,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan ragu – ragu bahwa mereka lebih menyukai pekerjaan yang diselesaikan secara bersama – sama dengan rekan daripada sendiri.

**Tabel 4.32**  
**Hasil Angket**  
**Dapat bekerja sama dengan atasan menumbuhkan semangat kerja saya.**

**Pernyataan Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	12.5	12.5	12.5
Ragu - Ragu	15	26.8	26.8	39.3
Setuju	20	35.7	35.7	75.0
Sangat Setuju	14	25.0	25.0	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.32 di atas, dapat dilihat sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju (25,0%), setuju sebanyak 20 responden (26,8%), ragu – ragu sebanyak 15 responden (26,8%), dan tidak setuju sebanyak 7 responden (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menyukai jika dapat bekerja sama dengan atasan dan hal tersebut menambah semangatnya dalam bekerja.

**Tabel 4.33**  
**Hasil Angket**  
**Perusahaan selalu memperhatikan karyawan agar karyawan mampu berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim.**

**Pernyataan Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.6	3.6	3.6
Tidak Setuju	6	10.7	10.7	14.3
Ragu - Ragu	17	30.4	30.4	44.6
Setuju	21	37.5	37.5	82.1
Sangat Setuju	10	17.9	17.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.33 di atas, dapat dilihat sebanyak 10 responden menjawab sangat setuju (17,9%), setuju sebanyak 21 responden (37,5%), ragu – ragu sebanyak 17 responden (30,4%), tidak setuju sebanyak 6 responden (10,7%), dan sangat tidak setuju 2 responden (3,6%). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memperhatikan karyawan untuk saling berdiskusi dan membangun kinerja tim yang baik.

## 2) Indikator Disiplin

**Tabel 4.34**  
**Hasil Angket**  
**Tingkat absensi menentukan semangat saya untuk bekerja dengan baik.**

**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7.1	7.1	7.1
	Ragu - Ragu	19	33.9	33.9	41.1
	Setuju	20	35.7	35.7	76.8
	Sangat Setuju	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.34 di atas, dapat dilihat sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju (23,2%), setuju sebanyak 20 responden (35,7%) ragu – ragu sebanyak 19 responden (33,9%), dan tidak setuju sebanyak 4 responden (7,1%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan berperan dalam meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja.

**Tabel 4.35**  
**Hasil Angket**  
**Saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.**

**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	5	8.9	8.9	10.7
	Ragu - Ragu	16	28.6	28.6	39.3
	Setuju	21	37.5	37.5	76.8
	Sangat Setuju	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.35 di atas, dapat dilihat sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju (23,2%), setuju sebanyak 21 responden (37,5%), ragu – ragu sebanyak 16 responden (28,6%), tidak setuju sebanyak 5 responden (8,9%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah banyak karyawan yang disiplin dan datang untuk bekerja dengan tepat waktu.

**Tabel 4.36**  
**Hasil Angket**  
**Saya selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.**

**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	17.9	17.9	17.9
	Ragu - Ragu	15	26.8	26.8	44.6
	Setuju	22	39.3	39.3	83.9
	Sangat Setuju	9	16.1	16.1	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.36 di atas, dapat dilihat sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju (16,1%), setuju sebanyak 22 responden (39,3%), ragu – ragu sebanyak 15 responden (26,8%), dan tidak setuju sebanyak 10 responden (17,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan selalu semangat untuk hadir dalam bekerja.

### 3) Indikator Kepuasan

**Tabel 4.37**  
**Hasil Angket**  
**Saya selalu puas dengan hasil pekerjaan yang telah saya laksanakan.**  
**Pernyataan Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.7	10.7	10.7
	Ragu - Ragu	16	28.6	28.6	39.3
	Setuju	22	39.3	39.3	78.6
	Sangat Setuju	12	21.4	21.4	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.37 di atas, dapat dilihat sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju (21,4%), setuju sebanyak 22 responden (39,3%), ragu – ragu sebanyak 16 responden (28,6%), dan tidak setuju sebanyak 6 responden (10,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah banyak yang puas dengan hasil pekerjaan yang telah saya laksanakan.

**Tabel 4.38**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.**

**Pernyataan Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.8	1.8	1.8
	Tidak Setuju	6	10.7	10.7	12.5
	Ragu - Ragu	14	25.0	25.0	37.5
	Setuju	22	39.3	39.3	76.8
	Sangat Setuju	13	23.2	23.2	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.38 di atas, dapat dilihat sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju (23,2%), setuju sebanyak 22 responden (39,3%), ragu – ragu sebanyak 14 responden (25,0%), tidak setuju sebanyak 6 responden (10,7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggungjawab masing masing pekerjaan.

**Tabel 4.39**  
**Hasil Angket**  
**Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.**

**Pernyataan Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.4	5.4	5.4
	Ragu - Ragu	9	16.1	16.1	21.4
	Setuju	33	58.9	58.9	80.4
	Sangat Setuju	11	19.6	19.6	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Dari Tabel 4.39 di atas, dapat dilihat sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju (19,6%), setuju sebanyak 33 responden (58,9%), ragu – ragu sebanyak 9 responden (16,1%), dan tidak setuju sebanyak 3 responden (5,4%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah puas dengan kebijakan perusahaan yang memberikan promosi kepada karyawan atas dasar penilaian prestasi kerja yang menjadikan semangat kerja karyawan juga meningkat.

## 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:70), untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.40**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	33.0893	23.574	.455	.813
Pernyataan X1.2	32.3393	25.756	.531	.798
Pernyataan X1.3	32.5357	24.981	.569	.793
Pernyataan X1.4	32.5179	25.236	.530	.797
Pernyataan X1.5	32.2857	24.899	.606	.789
Pernyataan X1.6	32.4643	24.581	.516	.799
Pernyataan X1.7	32.3571	26.452	.418	.810
Pernyataan X1.8	32.4107	24.137	.536	.796
Pernyataan X1.9	32.1429	25.470	.560	.795

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)



Berdasarkan table 4.40 di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 4.41**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	29.5536	33.452	.612	.870
Pernyataan X2.2	29.5714	34.904	.586	.872
Pernyataan X2.3	29.5893	33.337	.725	.860
Pernyataan X2.4	29.3571	33.688	.584	.872
Pernyataan X2.5	29.5357	35.017	.549	.875
Pernyataan X2.6	29.3750	33.257	.779	.857
Pernyataan X2.7	29.4464	32.033	.632	.869
Pernyataan X2.8	29.4286	33.849	.634	.868
Pernyataan X2.9	29.5714	34.904	.586	.872

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 4.42**  
**Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X3)**

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	29.5179	49.963	.848	.938
Pernyataan X3.2	29.5179	53.272	.866	.937
Pernyataan X3.3	29.5714	53.231	.736	.944
Pernyataan X3.4	29.3750	54.202	.718	.945
Pernyataan X3.5	29.6786	55.931	.700	.945
Pernyataan X3.6	29.6964	54.397	.829	.939
Pernyataan X3.7	29.6250	55.002	.806	.940
Pernyataan X3.8	29.4643	52.108	.866	.936
Pernyataan X3.9	29.4107	55.010	.798	.941

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk fasilitas kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation > 0,3 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 4.43**  
**Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	29.6429	32.852	.751	.893
Pernyataan Y.2	29.4643	33.381	.805	.889
Pernyataan Y.3	29.6429	35.397	.575	.906
Pernyataan Y.4	29.4464	35.924	.625	.902
Pernyataan Y.5	29.4821	34.400	.700	.897
Pernyataan Y.6	29.6607	33.756	.777	.891
Pernyataan Y.7	29.4821	34.327	.761	.892
Pernyataan Y.8	29.4821	33.527	.769	.891
Pernyataan Y.9	29.2679	39.109	.398	.915

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel di atas dimana nilai validitas pernyataan untuk semangat kerja seluruhnya sudah valid karena nilai Corrected Item-Total Correlation  $> 0,3$  dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

**Tabel 4.44**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin	,817	9
Motivasi	,881	9
Fasilitas	,947	9
Semangat kerja	,908	9

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

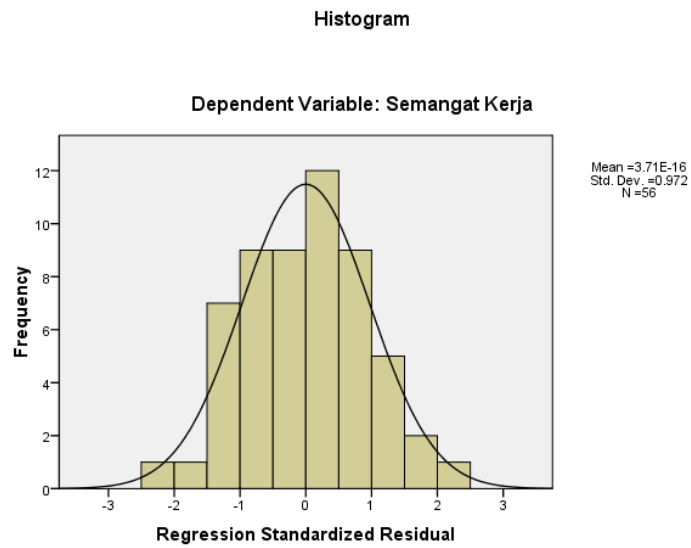
Berdasarkan tabel 4.44 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk variable disiplin, motivasi, fasilitas dan semangat kerja  $> 0,6$  sehingga variabel disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang masing – masing terdiri dari 9 butir adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

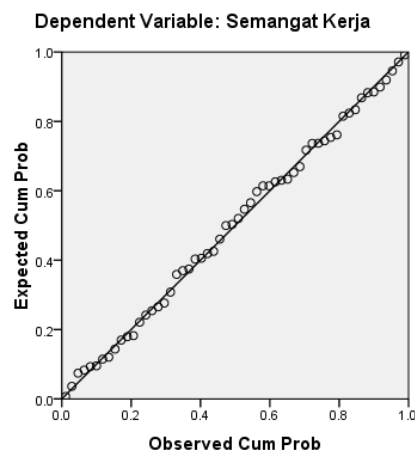
Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*  
**Gambar 4.2 Grafik Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas maka dapat dilihat hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah terdistribusi secara normal, dimana grafik histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*  
**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik – titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah terdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variable prestasi kerja berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variable disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja karyawan kontrak berdistribusi secara normal.

**Tabel 4.45**  
**Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov smirnov Test***

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02614014
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.039
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.350
Asymp. Sig. (2-tailed)		1.000
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 1,000 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dar 0,05 ( $p=1,000 > 0,05$ ).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

**Tabel 4.46**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.601	3.036	.198	.844		
	Disiplin	.036	.086	.414	.681	.769	1.301
	Motivasi	.768	.079	9.675	.000	.663	1.508
	Fasilitas	.175	.057	3.086	.003	.809	1.237

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah disiplin  $1,301 < 10$ , motivasi  $1,508 < 10$ , dan

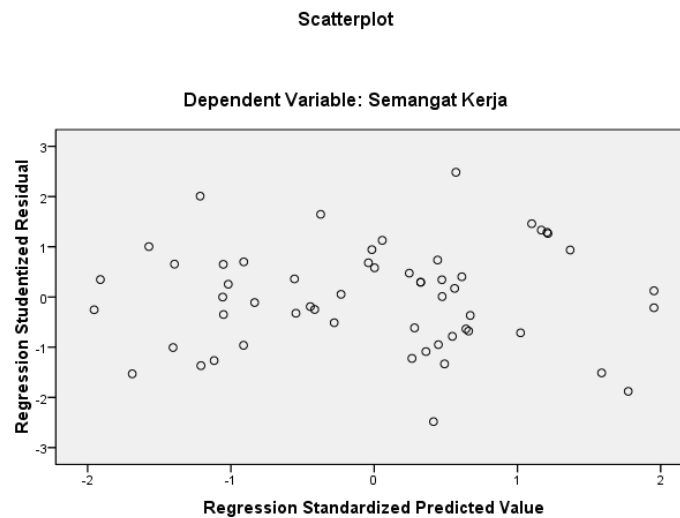
fasilitas  $1,237 < 10$ , serta nilai *Tolerance* disiplin  $0,769 > 0,10$ , motivasi  $0,663 > 0,10$  dan fasilitas  $0,809 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.





*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa penyebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variable – variable yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 7. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu produk, disiplin serta satu variabel dependen yaitu Semangat kerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

**Tabel 4.47**  
**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	.601	3.036	.198	.844		
	Disiplin	.036	.086	.414	.681	.769	1.301
	Motivasi	.768	.079	9.675	.000	.663	1.508
	Fasilitas	.175	.057	3.086	.003	.809	1.237

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 24.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,601 + 0,036X_1 + 0,768X_2 + 0,175X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap semangat kerja yaitu :

1. Jika segala sesuatu pada variabel – variabel bebas dianggap nol maka nilai semangat kerja (Y) adalah sebesar 0,601.
2. Jika terjadi peningkatan disiplin 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,036.
3. Jika terjadi peningkatan motivasi 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,768.
4. Jika terjadi peningkatan fasilitas 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,175.

## 8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.48**

### Uji Simultan (F)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1887.175	3	629.058	64.946	.000 <sup>a</sup>
	Residual	503.664	52	9.686		
	Total	2390.839	55			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,946 sedangkan  $F_{tabel}$  2,78 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin, motivasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

### b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

**Tabel 4.49**  
**Uji Parsial (t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.601	3.036	.198	.844		
	Disiplin	.036	.086	.414	.681	.769	1.301
	Motivasi	.768	.079	9.675	.000	.663	1.508
	Fasilitas	.175	.057	3.086	.003	.809	1.237

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi disiplin terhadap Semangat kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,414 < 2,005$ ) dan signifikan  $0,681 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang menyatakan disiplin berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,675 > 2,005$ ) dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi fasilitas berdasarkan uji t diperoleh sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,086 > 2,005$ ) dan signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat

**Tabel 4.50**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.777	3.11221

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Disiplin, Motivasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 16.0 (2021)

Dari hasil Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0.789 atau 78,9% menunjukkan kontribusi disiplin, motivasi dan fasilitas terhadap Semangat kerja sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lain atau variable lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Disiplin Terhadap Semangat kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,414 dengan sig.0,681. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain ketika disiplin meningkat maka sama sekali tidak mempengaruhi semangat kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk meneliti apakah disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

kontrak pada PT. Securindo Packatama Indonesia Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point a yaitu karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 9,675 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja secara bersamaan sebesar 0,768 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak pada PT. Securindo Packatama Indonesia Medan telah terlaksana sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point b dan c yaitu karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama – sama dan karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja telah terjawab.

## **3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Semangat Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,086 dengan sig. 0,003.

Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan fasilitas maka akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja secara bersamaan sebesar 0,175 satuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point d yaitu karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Fasilitas Terhadap Semangat kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, motivasi dan fasilitas di PT. Securindo Packatama Indonesia, berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan kontrak. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 64,946 dengan sig.0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin, motivasi dan fasilitas yang terjadi maka akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin, motivasi dan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak pada PT. Securindo Packatama Indonesia Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab

permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu karyawan tidak masuk kerja dengan tepat waktu, karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersama – sama, karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja, dan karyawan belum mendapatkan fasilitas pendidikan dari perusahaan telah terjawab.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) dari angka *R Square* 0,789 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 78,9% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin, motivasi dan fasilitas. Sedangkan sisanya  $100\% - 78,9\% = 21,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaji, komunikasi, gaya kepemimpinan, dll. Angka *Adjusted R Square* 0,777 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,7% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh disiplin, motivasi dan fasilitas. Sedangkan sisanya  $100\% - 77,7\% = 22,3\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain diluar model, seperti gaji, komunikasi, gaya kepemimpinan, dll.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,036,  $t_{hitung}$  sebesar 0,414 dan signifikan 0,681.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,768,  $t_{hitung}$  sebesar 9,675 dan signifikan 0,000.
3. Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, dengan nilai regresi sebesar 0,175,  $t_{hitung}$  sebesar 3,086 dan signifikan 0,003.
4. Disiplin, motivasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan, dengan  $F_{hitung}$  sebesar 64,946 dan signifikan 0,000.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin dan Produk terhadap Semangat kerja karyawan kontrak PT. Securindo Packatama Indonesia Medan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan pada car park manager ataupun pimpinan lokasi untuk mempertahankan dan lebih memperketat peraturan mengenai absensi dan jam kehadiran terhadap karyawan kontrak, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh positif terhadap semangat kerja.
2. Disarankan bagi car park manager ataupun pimpinan lokasi untuk mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan antar karyawan kontrak dalam bekerja agar lebih terbangun kerja sama/team work dan selanjutnya disarankan juga agar car park manager ataupun pimpinan lokasi dapat mengadakan kegiatan – kegiatan untuk lebih membangun kreatifitas para karyawan kontrak. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja melalui motivasi adalah dengan lebih mengapresiasi kinerja para karyawan kontrak.
3. Disarankan bagi car park manager untuk mempertahankan dan meningkatkan tersedianya fasilitas alat kerja berupa seperangkat komputer dan selanjutnya disarankan juga agar perusahaan dapat mengadakan fasilitas pendidikan seperti pelatihan agar para karyawan kontrak dapat lebih semangat dalam bekerja. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja melalui fasilitas adalah perusahaan harus meningkatkan fasilitas ruang kerja dan juga lebih memperhatikan kelayakan

fasilitas tersebut agar dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

4. Disarankan bagi car park manager ataupun pimpinan lokasi untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki kemampuan ide – ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan lokasi memperhatikan karyawan kontrak yang bekerja belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja adalah melibatkan antar sesama karyawan kontrak agar terjalin hubungan yang baik dan terbangun kerja sama/team work dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, Bayu Laksono. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan Primagama Cabang Rambipuji Dan Ambulu.
- Aspan, H., Indrawan, M. I., & Wahyuni, E. S. The authority of active partners and passive partners in the company type of commanditaire vennootschap.
- Bakhtiar. (2017). Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Sumut-Medan.
- Basa, Firna Amelia Mosa. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.
- Charistio, Andry. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PD Mitra Anda di Pontianak.
- Daft L, Richard. (2015). Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2015). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan., Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.
- Handoko, T. Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Indarti, Sri. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- Ishak, Hendri, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4331-4339.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2014. *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Martini. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Berkah Hafizoh Palembang.
- Mathis, Robert L dan Jakson, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Nasution, M. D. T. P., Rini, E. S., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2022). Social network ties, proactive entrepreneurial behavior and successful retail business: a study on Indonesia small enterprises. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*.
- Nasution, M. D. T. P., & Azmin, A. A. (2018). CONSUMER ACCEPTANCE OF TRUSTWORTHY E-COMMERCE: AN EXTENSION OF TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1-13.
- Panggabean, Mutiara S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timoty A, 2014. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, (2015). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Elsi. (2018). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Dosen UMSB.
- Sutrisno Edy, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syafrina, Nova. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan.

Utama, I Dewa Gede Adi Putra. (2015). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya Motor Gianyar.

Yusti, Bima Abdhillah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sumatera Tropical Spices.