

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
AKSES MEDAN SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : VIKAYA SASI WAHYUNINGTYAS
NPM : 1805160314
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 07 September 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **VIKAYA SASI WAHYUNINGTYAS**
N P M : **1805160314**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : **(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc.Prof.RAIHANAH DAULAY,SE, M.Si)

(SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, SE., M.Si)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, S.E., M.Si.)

Ketua

UJIAN

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADH GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : VIKAYA SASI WAHYUNINGTYAS
N.P.M : 1805160314
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Konsentrasi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM
AKSES MEDAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

EFRY KURNIA, SE, M.Si
Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Vikaya Sasi Wahyuningtyas
N.P.M : 1805160314
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Efry Kurnia S.E., M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang masalah belum kelihatan Perlu penyesuaian - Penjelasan pada riset	16/3/2022 20/6/2022 23/6/2022	A.
Bab 2	- Penelitian terdahulu ditambahkan - Teknik pengutipan ditambahkan	16/3/2022 23/6/2022	
Bab 3	- vii revisi x kelengkapan ditambahkan	16/3/2022 22/6/2022	A.
Bab 4	- Seperangkat dgn Permenetannya dan Indikator yg tepat - vii & diperbaiki lagi (dan data blank) - Analisis data ditambahkan lagi	22/8/2022 25/8/2022	A.
Bab 5	- Sama saja dgn yg diteliti (indikator). -	22/8/2022 25/8/2022	
Daftar Pustaka	- ditampakan lagi	16/3/2022 20/6/2022 25/6/2022	A.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Keti, Lanjut Meja hijau	25/8/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, 2020
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

(Efry Kurnia S.E., M.Si.)

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES MEDAN SUMATERA UTARA

Vikaya Sasi Wahyuningtyas

Program Studi : Manajemen

E-mail : vikasasiwahyuningtyas@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara pada bagian Data dan Manajemen yang berjumlah 47 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 27.00). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Begitu pula dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK SPIRIT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. TELKOM ACCESS MEDAN NORTH SUMATERA

Vikaya Sasi Wahyuningtyas

Study Program : Management

E-mail : vikasasiwahyuningtyas@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work discipline employee performance, to determine and analyze the effect of work morale on employee performance, to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance and to determine and analyze the effect of work discipline, work morale and work motivation. On the performance of employees at PT. Telkom Access Medan, North Sumatera. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of PT. Telkom Access Medan, North Sumatera in the Data and Management section, totaling 47 people using a saturated sample. The data collection technique in this study used a questionnaire technique (questionnaire). The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, Hypothesis Testing (T-test and F-test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 27.00). Partially, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan, North Sumatera. Partially it is known that work morale has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan, North Sumatera. Likewise with work motivation which has a positive and significant influence on the performance of employees of PT. Telkom Access Medan, North Sumatera. Meanwhile, simultaneously this research proves that work discipline, work spirit and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Access Medan, North Sumatra.

Keywords : Work Discipline, Work Spirit, Work Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahrabbi'l'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'Alaihi Wasallam. Teristimewa untuk ayahanda Wahyudi dan Ibunda Wistiyani kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini dan telah banyak memberikan dukungan moril,materi dan spiritual kepada penulis serta kasing sayangnya yang tiada henti kepada penulis. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan program Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu,memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarippuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku ketua program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku sekretaris program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Efry Kurnia, S.E., M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Hendrawan selaku Manager PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara divisi Data dan Managemen.

10. Seluruh Staff dan karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara divisi Data dan Managemen yang telah membantu dan memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan riset.

11. Seluruh sahabat-sahabat penulis Sri Wahyuningsih, Dewi Yanti Aprilla, Gunawan, Ayu Ani, Ika Andriani Nst, Putri Indah Permatasari, yang telah memberikan semangat, motivasi, dukungan, kasih sayang do'a, dan menemani penulis dalam segala hal.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terimakasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap skripsi ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalamualakum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Agustus 2022

Penulis

VIKAYA SASI WAHYUNINGTYAS
1805160314

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	15
2.1.2 Disiplin Kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..	18
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja.....	19
2.1.3 Semangat Kerja.....	23
2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja.....	23
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Semangat Kerja	25
2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	25
2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja.....	27
2.1.4 Motivasi Kerja	28
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	28
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja.....	30
2.1.4.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	32
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja.....	32
2.2 Kerangka Konseptual.....	33
2.3 Hipotesis	36
BAB 3 METODE PENELITIAN	37
3.1 Pendekatan Penelitian.....	37

3.2 Definisi Operasional	37
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	38
3.3.1 Tempat Penelitian	38
3.3.2 Waktu Penelitian.....	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	39
3.4.1 Populasi	39
3.4.2 Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.5.1 Uji Validitas	41
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
3.6.1 Regresi Linear Berganda.....	45
3.6.2 Asumsi Klasik	45
3.6.2.1 Uji Normalitas Data	46
3.6.2.2 Uji Multikolonieritas	46
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas.....	47
3.6.3 Uji Hipotesis.....	48
3.6.3.1 Uji t (uji parsial)	48
3.6.3.2 Uji f (Simultan)	49
3.6.4 Koefisien Determinasi (d^2).....	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	52
4.1 Deskripsi Data	52
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	52
4.1.2 Identitas Responden	52
4.1.3 Persentase Jawaban Responden	54
4.2 Analisis Data	63
4.2.1 Regresi Linear Berganda	63
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	64
4.2.3 Uji Hipotesis	69
4.2.4 Pembahasan	74
BAB 5 PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	79
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3.3 Rincian Karyawan	40
Tabel 3.4 Skala Likert.....	41
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.2 Pendidikan	52
Tabel 4.3 Lama Bekerja	53
Tabel 4.4 Usia Responden.....	53
Tabel 4.5 Kriteria Jawaban Responden.....	54
Tabel 4.6 Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan(Y)	54
Tabel 4.7 Skor Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja(X1).....	57
Tabel 4.8 Skor Kuesioner Untuk Variabel Semangat Kerja(X2)	59
Tabel 4.9 Skor Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja(X3).....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnow	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	72
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.16 Interval Koefisien	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
Gambar 2.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	35
Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian	36
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t	50
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis f	51
Gambar 4.1 Grafik <i>P-plot</i>	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1.....	70
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2.....	70
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 3.....	71
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji Nilai F	72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia (SDM) tersebut merupakan orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya di tempat ia bekerja. Sumber Daya Manusia merupakan suatu penentu bagi kemajuan dan keefektifan organisasi. Agar kemajuan dan keefektifan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tinggi. Perusahaan harus dikelola dengan optimal agar kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai berhubungan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau bawahan serta yang berhubungan dengan kondisi bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, merupakan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya suatu tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja individu yang baik dan berkontribusi positif bagi kemajuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja di dalam organisasi merupakan jawaban atas keberhasilan dan kegagalan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Kinerja sebagai ekspresi dari perilaku kerja seorang individu, yang

ditampilkan sebagai prestasi kerja berdasarkan perannya di perusahaan untuk jangka waktu tertentu.

Kinerja seorang karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena di dalam diri setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut (Syafрина, 2017, hal. 6) Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan menurut ukuran dan standart yang berlaku dalam masing-masing organisasi. Seorang karyawan dikatakan mempunyai kinerja yang tinggi, apabila beban kerja yang telah ditetapkan tercapai dan apabila realisasi hasil kerja lebih tinggi dari yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan karyawan harus dapat mengendalikan timbulnya suatu masalah dalam diri seorang karyawan dan jika tidak mampu teratasi maka karyawan akan mengalami penurunan disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja. Untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi. Karena kinerja karyawan dipengaruhi faktor disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja (Azis, 2021).

Disiplin karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan di dalam merealisasikan tujuan dari perusahaan, baik untuk tujuan jangka pendek atau pun jangka panjang. Disiplin kerja merupakan kemampuan diri seseorang untuk dapat tekun secara teratur dan terus-menerus dalam bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Pratama, 2020, hal. 2) disiplin kerja merupakan kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi

dan mentaati semua norma dan norma social yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat suatu tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang rendah dan merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih optimal. Kedisiplinan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas kerja yang bertambah baik dengan hasil yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Syarkani, 2017) yang menyimpulkan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Di perusahaan, setiap karyawan memiliki cuti 12 hari dalam setahun, jika seseorang tidak masuk karena sakit, jumlah hari cuti akan dikurangi. Namun, jika tidak ada pekerjaan tanpa informasi, tidak ada pemotongan dari cuti kerja, tetapi karyawan tersebut dianggap melanggar aturan. Banyak karyawan yang tetap tidak disiplin dan tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tapi itu tidak mudah dilakukan, dan tidak efisien, sering absen atau tidak disiplin. Seorang karyawan dikatakan disiplin jika selalu pulang kerja tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam perusahaan, terutama dalam hal kinerja karyawan. Semangat kerja pada dasarnya merupakan manifestasi dari semangat kerja yang tinggi, dan beberapa orang bahkan berpikir atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja, dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja karyawan meningkat karena karyawan bekerja lebih keras sehingga mereka dapat berharap untuk

bekerja lebih cepat dan lebih baik. Dan sebaliknya, jika semangat kerja turun, maka kinerja juga akan turun. Dengan kata lain, etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semangat kerja juga harus didukung oleh lingkungan kerja, kondisi suasana lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara sehat, nyaman dan aman sehingga terciptanya hubungan yang harmonis antara atasan dengan karyawan maupun rekan kerja di dalam lingkungan kerja tersebut. Menurut (Haliq et al., 2016, hal.49) semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis seseorang yang menimbulkan kesenangan dan juga mendorong seseorang untuk dapat bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Semangat kerja merupakan suatu perilaku karyawan maupun kelompok kerja yang bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Dengan adanya kerja sama yang baik antar karyawan berupa saling membantu dalam melakukan pekerjaan dan kemampuan bertukar informasi antar rekan kerja maka akan timbul semangat kerja yang membawa dampak terhadap kenaikan kerja karyawan. Hal ini sejalan dan diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hafiz et al., 2020 hal. 91) yang menyatakan bahwa semangat kerja sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian selain disiplin kerja dan semangat kerja, faktor yang juga akan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang ada pada karyawan itu sendiri. Menurut (Arisanti et al., 2019, hal 104) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menggerakkan dan mendorong seseorang dari dalam diri atau dari luar dirinya dengan kemampuan yang di milikinya guna melakukan suatu

aktivitas agar mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Orocomna et al., 2018, hal. 69). Guna menciptakan citra memenangkan sebuah persaingan dalam perusahaan dibutuhkan motivasi kerja yang maksimal sehingga memiliki karyawan dengan kinerja yang baik supaya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Erri & Fajrin, 2018, hal.77)

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Telkom Akses Medan divisi Data dan Manajemen yang berada di Jl. Gaharu No. 1 Medan yang mana kegiatan operasi dijalankan dan sejak saat itu aktif dalam pekerjaan jasa konstruksi penggelaran jaringan akses broadband termasuk sebagai lessor penyediaan *Network Terminal Equipment* (NTE) serta menyediakan pekerjaan jasa *manage service* operasi dan pemeliharaan (*OM, Operation & Maintenance*) jaringan akses broadband. Berdasarkan pengamatan awal dan wawancara awal kepada mentor yang penulis lakukan, terdapat beberapa masalah yang ada di PT. Telkom Akses Medan divisi Data dan Manajemen, masalah yang terlihat jelas yaitu mengenai kinerja yang belum optimal dari karyawan PT. Telkom Medan itu sendiri. Kinerja yang belum optimal ini ternyata dipengaruhi oleh disiplin karyawan masih ada karyawan yang kurang disiplin, ditunjukkan dengan masuk kerja yang kurang tepat waktu, keluar ruangan disaat jam kerja, membuka sosial media dengan menonton diwaktu jam kerja, bermain game online pada saat jam kerja, perilaku karyawan yang kurang disiplin ini dikhawatirkan dapat memberikan dampak buruk terhadap kinerja perusahaan. Pada PT. Telkom Akses tidak berlakunya

potongan gaji jika karyawan izin atau pun tanpa keterangan. Tetapi konsekuensi yang akan diterima yaitu bahwa karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan akan terhambat untuk kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala. Tentu saja ini akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu kurangnya semangat kerja karyawan ditunjukkan masih banyak karyawan terlalu santai dalam bekerja yang menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan. motivasi karyawan dalam bekerja belum maksimal. Apabila tidak ada suruhan dalam bekerja bahkan ketika tidak ada pekerjaan mereka akan bersantai pada jam kerja dan keluar dari ruangan untuk mengobrol dan menunggu perintah atau arahan dari pimpinan untuk diberikan tugas atau pekerjaan yang lain. Kemudian dari segi motivasi kerja karyawan belum maksimal, ditunjukkan dari pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan & kenaikan pangkat jabatan masih jarang dilakukan kepada beberapa karyawan yang berprestasi. Insentif/upah yang diberikan dalam bentuk bonus kepada karyawan yang melebihi target belum mampu mendorong semangat kerja karyawan karena jumlah insentifnya relatif kecil.

Semangat kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan yang masih kurang optimal dan pegawai mengalami keterlambatan naik pangkat, kemungkinan karena mereka mereka merosotnya semangat dalam bekerja, ditunjukkan dengan rendahnya kedisiplinan. Apabila terjalin pemberian semangat kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik antar karyawan maka akan meningkatkan kinerja. Dan apabila karyawan tidak di berikan semangat kerja, motivasi serta kedisiplinan dalam bekerja maka dapat menyebabkan karyawan tersebut malas untuk melakukan pekerjaan dan menggunakan kesempatan izin nya

untuk menghindari pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan menurun dan menyebabkan instansi tidak mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai **“Pengaruh Disiplin kerja, Semangat kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara.

1. Kurangnya disiplin kerja pada karyawan ditunjukkan dengan masuk kerja yang tidak tepat waktu, bermain game saat jam kerja, merokok dan mengobrol dengan karyawan lainnya dan keluar kantor diluar keperluan pekerjaan pada saat jam kerja.
2. Kurangnya semangat kerja pada karyawan ditunjukkan masih ada karyawan yang terlalu santai dalam bekerja yang menyebabkan penumpukan pekerjaan. Pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat sehingga cenderung lama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan ditunjukkan motivasi karyawan dalam bekerja belum maksimal, pemberian penghargaan atas prestasi kerja karyawan dan kenaikan jabatan masih jarang dilakukan, insentif/upah dalam bentuk bonus kepada karyawan masih relatif kecil.

4. Kinerja karyawan yang masih belum maksimal, ditunjukkan dari keterlambatan di dalam penyelesaian pekerjaan sehingga terjadi penumpukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah untuk memperjelas permasalahan yang ingin diteliti sehingga penelitian ini lebih efektif, efisien dan dapat dikaji lebih mendalam. Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sering terdengar dan sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai diperlukan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang ingin dicapai.

Menurut (Muis et al., 2018, hal 10) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020, hal. 69) menyatakan kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan & Handayani, 2017, hal 419) . Menurut (Afandi & Bahri, 2020) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang maupun kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut (Daulay et al., 2019) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan, capaian kinerja yang telah diperoleh dapat diukur dengan menetapkan capaian berdasarkan standar penilaian tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dan hasil kerja yang dapat diraih seseorang atau kelompok di dalam suatu organisasi dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan sangatlah penting bagi suatu organisasi karena sangat berhubungan erat dengan tujuan dari organisasi itu sendiri, semakin baik kinerja karyawan maka tujuan di dalam organisasi akan mudah dicapai.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja sangat penting untuk membawa suatu organisasi atau organisasi ke arah yang lebih baik karena kinerja merupakan bentuk kerja yang dihasilkan seseorang. Dan bagi suatu organisasi atau organisasi, kinerja dijadikan sebagai dasar untuk menilai dan mengevaluasi karyawan, karena itu perlu untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang telah dihasilkan karyawan untuk organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk melakukan evaluasi kinerja agar organisasi atau organisasi dapat mengetahui apakah hasil evaluasi kinerja lebih baik. Menurut (Fahmi, 2016, hal. 176) tujuan penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian kinerja memberikan umpan balik para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik

yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.

- 3) Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian kinerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 67) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut :

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu di dalam organisasi. Tujuan ini mampu memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu di dalam organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini yaitu sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutase atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang memiliki kinerja rendah

disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada di dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berhubungan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individual tau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia (SDM).

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berhubungan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi sebagai suatu organisasi, memiliki tujuan untuk menghasilkan keuntungan. Organisasi dapat berfungsi karena adanya aktivitas atau aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai pencapaian tujuan organisasi, kinerja karyawan yang berkualitas sangat

diperlukan untuk mencapai tujuan perbaikan atau perubahan yang berkesinambungan menjadi lebih baik.

Menurut (Husein, 2017, hal. 47) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- 1) Faktor internal individu yaitu kemampuan dan keterampilan kerja yang meliputi mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi, umur, dan asal usul.
- 2) Faktor organisasi yaitu dukungan organisasi dalam tempat kerja yang meliputi penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan syarat kerja, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan dan fasilitas penunjang lainnya.
- 3) Faktor psikologis yaitu meliputi spritualitas, persepsi, sikap, kepribadian dalam pekerjaan (perilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen).

Sedangkan menurut (Pusparani, 2021, hal. 535) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Sikap dan mental
- 2) Pendidikan
- 3) Disiplin dalam bekerja
- 4) Manajemen Kepemimpinan
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Gaji dan Kesehatan
- 7) Jaminan sosial
- 8) Iklim kerja
- 9) Semangat Kerja
- 10) Teknologi, dan
- 11) Kesempatan berprestasi

Berdasarkan dari kutipan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak hanya berasal dari diri dan tanggung jawab karyawan, tetapi terdapat faktor lain yang berkaitan dengan organisasi, baik itu anggota organisasi maupun dari faktor pendukung lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai suatu keberhasilan tujuan organisasi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan tolak ukur yang digunakan dan di pakai sebagai acuan atau patokan dalam menilai apakah suatu kinerja sudah dapat dikategorikan baik atau buruknya. Menurut (Afandi, 2018, hal. 89) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja, merupakan bentuk satuan ukuran yang berkaitan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan lainnya.
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas , merupakan berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja, merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
- 5) Inisiatif, merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, dapat menemukan apa yang seharusnya

dilakukan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

- 6) Ketelitian, merupakan tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan atau belum.
- 7) Kepemimpinan, merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran, merupakan salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- 9) Kreativitas, merupakan proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut (Kasmir, 2016, hal. 208) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kualitas, pengukuran kinerja yang dapat dilakukan dengan melihat dari kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
- 2) Kuantitas, yang mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan dari sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang akhirnya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Siagian, 2018, hal. 4) menyatakan disiplin kerja merupakan situasi atau etika hormat yang muncul dari diri sendiri karyawan mengenai aturan maupun norma-norma dan bisa dikatakan bahwa tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku karyawan. Menurut (Azis, 2021, hal. 2) menyatakan disiplin kerja merupakan salah satu standart yang dimiliki oleh pegawai dan bertujuan untuk memberikan pengaruh terhadap individu maupun dalam *team work*, dimana hal tersebut bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan (Arda, 2017, hal. 50) disiplin kerja merupakan sesuatu yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini yang mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang meliputi kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati seluruh peraturan perusahaan maupun organisasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang akan dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan yang bertujuan meningkatkan kinerja.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Cahaya & Hutabarat, 2018, hal. 135) menyatakan tujuan dan manfaat disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- 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, serta
- 3) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

2.1.2.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Ginting, 2018, hal. 132) mengemukakan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, yaitu para karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku, bila mendapat jaminan balas jasa yang sepadan sesuai dengan kerja kerasnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, yaitu keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, seluruh karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana untuk dapat mengendalikan dirinya dari perbuatan, ucapan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, yaitu disiplin tidak akan bisa terlaksana di dalam perusahaan, apabila tidak ada suatu aturan tertulis yang pasti guna dapat dijadikan pegangan bersama.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, yaitu dengan adanya Tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka

seluruh karyawan akan merasa dilindungi, dan di dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang sama.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, yaitu setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan diperlukan pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan supaya mampu melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, yaitu karyawan merupakan manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, yaitu kebiasaan yang positif saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan, menyampaikan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para karyawan akan merasa bangga dengan pujian tersebut, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja meskipun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun alat ukur/indikator yang digunakan untuk mengukur bagaimana disiplin kerja berjalan efektif menurut (Syarkani, 2017, hal. 369) yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan waktu, yaitu disiplin kerja yang baik terjadi pada saat karyawan datang secara tepat waktu terus-menerus. Tidak hanya pada saat masuk pada

jam kerja begitupun pada saat istirahat, dan pulang kerja dan pada saat di area produksi.

- 2) Menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, yaitu penggunaan peralatan perusahaan dengan baik menandakan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan dalam perusahaan akan terhindar dari kerusakan.
- 3) Memiliki tanggung jawab yang tinggi, yaitu karyawan yang selalu melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab di dalam menyelesaikan pekerjaannya juga termasuk dalam disiplin kerja.
- 4) Ketaatan aturan perusahaan, yaitu karyawan di haruskan menggunakan alat pengenal atau *badge*, baju seragam dari perusahaan, penampilan rapi dan bersih juga termasuk dari disiplin kerja.

Pendapat lain tentang indikator – indikator disiplin kerja menurut (Ichsan et al., 2020, hal. 191) yaitu sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan kemampuan, Tujuan yang ingin dicapai harus ditangani secara akurat, jelas, dan dengan jaringan yang cukup untuk dipahami oleh karyawan. Hal ini dapat diartikan mendengarkan instruksi (tugas) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan keahlian karyawan tersebut agar dapat bekerja dengan teliti dan disiplin.
- 2) Teladan pimpinan, yaitu pemimpin harus mampu menjadi panutan dan panutan bagi karyawan. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk menjadi teladan bagi karyawan lainnya, berkarakter baik, jujur dan amanah, tidak pilih kasih, serta mampu menepati janji. Dengan contoh pemimpin yang baik,

karyawan yang disiplin pasti akan mengikuti contoh atasannya. Jika panutan atasan tidak memberikan contoh yang baik (tidak disiplin yang baik), mudah bagi karyawan untuk mengikuti atasan, sehingga menurunkan tingkat kedisiplinan.

- 3) Balas jasa, yaitu retribusi balas jasa meningkatkan moral dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan rasa penghargaan. Semakin baik pelayanan maka semakin tinggi pula rasa disiplin pegawai. Karyawan akan sulit untuk didisiplinkan jika kompensasi tidak sesuai dengan hasil kinerja yang telah dicapai.
- 4) Keadilan, yaitu keadilan yang bisa menjadi awal pemberian bimbingan atau sanksi akan mempengaruhi apa yang membuat pegawai lebih disiplin. Kepemimpinan yang sangat adil selalu memiliki sikap yang kurang baik terhadap seluruh karyawan perusahaan. Dengan keadilan yang jelas, disiplin meningkat. Dengan kata lain, keadilan harus diterapkan di setiap organisasi semaksimal mungkin agar disiplin dalam organisasi dapat ditegakkan ditingkatkan dengan baik.
- 5) Waskat, yaitu pemimpin harus peduli dan mengawasi langsung perilaku, etika, moral, moral, dan pekerjaan para karyawannya. Waskat secara efektif dapat mempengaruhi disiplin dan perilaku kerja karyawan. Karyawan merasa diperhatikan, diajar, didekati, diarahkan, dan dipantau oleh pemimpinnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
- 6) Sanksi hukuman, yaitu sejauh mana sanksi yang dijatuhkan ketika melakukan kesalahan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sanksi harus diatur dengan cara yang hati-hati, logis dan dengan jelas mengkomunikasikan

pertimbangan karyawan perusahaan. Sanksi hukuman yang seharusnya sepadan dengan kelas yang dilakukan, berubah dan menjadi sarana untuk mendorong kedisiplinan di perusahaan.

- 7) Ketegasan, yaitu atasan harus melakukan sesuatu dengan benar, dan melakukan sesuatu dengan benar. Setiap kali anda membuat keputusan tanpa disiplin, itu harus sama dengan aturan.
- 8) Hubungan kemanusiaan, yaitu menciptakan *human relationship* yang cocok bisa menghasilkan lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman untuk para pegawai yang bekerja pada organisasi. Hal tersebut akan membuat karyawan lebih disiplin terhadap peraturan organisasi. Jadi, kedisiplinan akan terwujud apabila adanya hubungan baik antara sesama karyawan diperusahaan.

Menurut (Daulay et al., 2019) pada dasarnya banyak indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi, yaitu diantaranya :

- 1) Tingkat kehadiran, merupakan jumlah kehadiran karyawan untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan di perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
- 2) Tata cara kerja, merupakan sebuah aturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- 3) Ketaatan pada atasan, merupakan karyawan mengikuti apa yang telah diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik
- 4) Kesadaran bekerja, merupakan sikap seseorang yang secara sukarela melakukan tugasnya dengan baik tanpa ada paksaan

- 5) Tanggung jawab, merupakan kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Pendapat lain indikator disiplin kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi (Afandi, 2016 hal. 10) yaitu sebagai berikut :

- 1) Dimensi ketaatan waktu dengan indikator sebagai berikut:
 1. Masuk kerja tepat waktu, seorang karyawan pekerja diharuskan untuk masuk kerja dengan tepat waktu sesuai dengan peraturan perusahaan.
 2. Penggunaan waktu secara efektif, diharapkan seluruh karyawan yang bekerja diminta untuk tidak membuang waktu yang telah ditetapkan sesuai dengan jam kerjanya masing-masing.
 3. Seorang pekerja akan terus melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa harus mencari alasan lain untuk bekerja.
- 2) Dimensi tanggung jawab dengan indikator sebagai berikut:
 1. Mematuhi semua peraturan organisasi, seluruh karyawan yang bekerja harus mengikuti dan mentaati peraturan yang sudah ada sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
 2. Membuat laporan kerja harian, dimana dalam hal ini, seorang karyawan harus melakukan laporan harian guna melancarkan aktivitas perusahaan.
 3. Target pekerjaan, seorang karyawan tentunya memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda-beda sehingga mereka memiliki target apa yang akan dicapai.

2.1.3 Semangat Kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang di dalam memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Menurut (Basri & Rauf, 2021, hal. 104) semangat kerja merupakan keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki alasan tersendiri untuk bekerja akan mempunyai kegairahan kualitas bertahan dalam kesulitan guna melawan frustrasi.

Menurut (Tandi et al., 2017, hal. 317) semangat kerja merupakan kesungguhan dan keinginan seseorang melakukan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut (Sofian & Julkarnain, 2019, hal. 145) semangat kerja merupakan dorongan seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Menurut (Endra et al., 2021, hal 27) semangat kerja merupakan sikap mental dari individu atau kelompok yang memberikan kegairahan serta dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, giat, cepat dan dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut (Sari & Logahan, 2020, hal. 1) menyatakan semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan kekeluargaan terjalin yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian semangat kerja diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan

seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Semangat Kerja

Di dalam melakukan pekerjaan dengan bersemangat, akan menghasilkan banyak manfaat yang akan diperoleh menurut (Sari & Logahan,2020, hal 4) adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan dapat cepat selesai dan hasil dari pekerjaan akan baik
- 2) Akan mudah dalam mencapai prestasi kerja dengan optimal
- 3) Semangat kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk bekerja dengan teliti dan hati-hati
- 4) Semangat kerja memudahkan seseorang meraih suatu prestasi
- 5) Dengan semangat kerja, produktivitas akan meningkat
- 6) Semangat kerja dapat membentuk seseorang menjadi pribadi yang dapat bertanggung jawab dan pantang menyerah.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan menurut (Refiza, 2016, hal. 36) adalah sebagai berikut :

- 1) Kondisi pekerjaan, yaitu seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dengan menyenangkan atau menarik dengan dirinya, maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan yang disenangi nya tersebut.
- 2) Rekan kerja, yaitu segala sesuatu yang dilakukan oleh seorang pimpinan dan departemen sumber daya manusia akan mempengaruhi gubungan dengan karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 3) Kompensasi, yaitu akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan.
- 4) Kepemimpinan, yaitu kepemimpinan yang meliputi pencapaian tujuan dengan melalui kegiatan orang lain, sehingga seorang pemimpin berkepentingan dengan tugas dan hubungan antar manusia.
- 5) Perusahaan, yaitu bagi suatu perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh karyawan.

Sedangkan menurut (Sofian & Julkarnain, 2019, hal. 145) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau melemahnya semangat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Upah yang rendah, akan mengakibatkan karyawan lesu dalam bekerja, karena kebutuhan dalam hidupnya kurang terpenuhi dari pekerjaan yang dikerjakan sehingga semangat kerja karyawan akan menurun.
- 2) Lingkungan kerja yang buruk, akan mengganggu konsentrasi karyawan di dalam bekerja, sehingga apapun yang mereka lakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
- 3) Kurangnya disiplin kerja, akan mempengaruhi penyelesaian kerja, sehingga membuat karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
- 4) Gaya kepemimpinan yang buruk, akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, karena jika pimpinan terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa mempedulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

- 5) Kurang informasi, mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan., karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja

Ada beberapa indikator yang dapat meningkatkan semangat kerja menurut (Yofandi, 2017, hal. 101) adalah sebagai berikut :

- 1) Naiknya produksi perusahaan, karyawan yang semangat kerja tinggi cenderung melakukan tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya.
- 2) Tingkat absensi yang rendah, merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Karena terlihat bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.
- 3) Tingkat perpindahan karyawan yang menurun, disebabkan oleh kesenangan karyawan bekerja pada perusahaan tersebut.
- 4) Berkurangnya kegelisahan, kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan dalam bekerja dan lain sebagainya.

Menurut (Simangunsong et al., 2021, hal. 216) indikator-indikator semangat kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Rendahnya produktivitas kerja, menurunnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, memunda pekerjaan, hal ini berarti indikasi di dalam organisasi telah terjadi penurunan semangat kerja.
- 2) Tingkat absensi yang tinggi, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Menimbulkan

penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski dalam waktu sementara.

- 3) *Labour turn over*, keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat dalam bekerja, sehingga karyawan berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan yang lain.
- 4) Tingkat kerusakan yang meningkat, merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.
- 5) Kegelisahan dimana-mana dapat membentuk ketidaksenangan di dalam bekerja, keluhan yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.
- 6) Tuntutan sering terjadi, merupakan bentuk dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
- 7) Pemogokan, merupakan bentuk dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya. Jika ini terus berlanjut maka akan berujung pada munculnya tuntutan dan pemogokan.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengarahkan seseorang rela mengarahkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk mencapai tujuan sesuai dengan tanggung jawabnya (Muis et al., 2020, hal. 527). Motivasi merupakan sebuah faktor yang lebih mengarah kepada perilaku dalam organisasi, didalam diri seseorang selalu akan memiliki motivasi yang digunakan untuk

menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu (Hasyim et al., 2020, hal. 59)

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam bertindak laku untuk mencapai tujuan (Afandi & Bahri, 2020, hal. 238) Motivasi merupakan pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan membawa kearah yang optimal (Jufrizen & Hadi, 2021, hal. 38)

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia (Handayani & Daulay, 2021) dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan (Harahap & Tirtayasa, 2020, hal. 124). Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu (Sari, 2020, hal. 9). Motivasi merupakan sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak (Daulay et al., 2017)

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan,keinginan yang membuat karyawan melakukan pekerjaan dengan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun terdapat teori motivasi kerja yaitu menentukan apa yang dapat memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan

dan dorongan tersebut di prioritaskan. Secara umum teori motivasi kerja dibagi menjadi tiga pendekatan utama (Daulay et al., 2017) yaitu sebagai berikut :

- 1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun dengan cara hierarki, yaitu jika satu tingkat dipenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya diaktifkan untuk memotivasi seseorang. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, karena Maslow tidak bermaksud hierarki kebutuhannya dapat diterapkan dalam motivasi kerja.
- 2) Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg, orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan suasana kerja. Menurut Herzberg hanya motivator yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan, motivator ekuivalen dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dari teori Maslow, dimana individu harus memiliki pekerjaan dengan kepuasan yang menantang agar benar-benar termotivasi.
- 3) Teori Keadilan (*Equity Theory*), menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Artinya, bawahan akan membanding-bandingkan usaha mereka dan imbalan mereka dengan usaha dan imbalan yang diterima orang lain dalam iklim kerja yang sama. Keadilan dalam pengertian disini diartikan sebagai perbandingan antara input pekerjaan individu (seperti usaha atau keterampilan dan balas jasa dari yang mereka kerjakan (gaji atau promosi).

2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kepada karyawan yaitu untuk merubah perilaku karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan (Afandi, 2016, hal. 16) adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas nya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut (Kurnia et al., 2019, hal. 367) tujuan pemberian motivasi kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Adapun manfaat motivasi dapat mendorong karyawan untuk dapat berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik dan maksimal dan memberikan hasil usaha yang optimal. Dan motivasi membantu pengembangan diri karyawan.

2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja (Afandi, 2016, hal. 13) yaitu sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan hidup yaitu makan, minum, rumah, udara dan lainnya yang mencakup suatu kebutuhan, keinginan untuk memenuhi suatu kebutuhan membuat seseorang untuk giat dalam bekerja.
- 2) Kebutuhan masa depan, dimana kebutuhan ini meliputi masa depan yang cerah sehingga terciptanya optimisme.
- 3) Kebutuhan harga diri, penghargaan diri serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan yang timbul karena adanya prestasi.
- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator dari motivasi kerja menurut (Afandi, 2018, hal. 29) yaitu sebagai berikut :

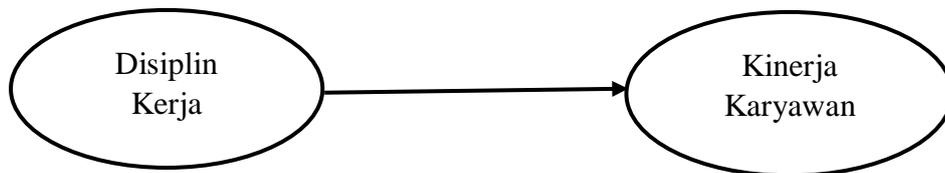
- 1) Balas jasa, segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- 2) Kondisi kerja, dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi keadaan yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk mampu melakukan kegiatannya dengan baik.
- 3) Fasilitas kerja, semua sesuatu yang terdapat di dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 4) Prestasi kerja, hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
- 5) Pengakuan dari atasan, diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- 6) Pekerjaan itu sendiri, pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suatu kinerja sangat erat berkaitan dengan kedisiplinan karena akan terukur kinerja sumber daya manusia pada sebuah organisasi atau perusahaan. Ketika kedisiplinan sudah teratur dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh sebab itu kedisiplinan tidak dapat dihilangkan atau dilupakan dalam penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan maupun organisasi sebab kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasibuan & Sari, 594), (Jufrizen, 2018), (Arif, Maulana & Lesmana, 2020), (Fahmi & Sanika, 2017), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019), (Fahmi & Sanika, 2017), (Yusnandar, Nefri & Siregar, 2020), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Prayogi & Nursidin) (Jufrizen, 2016) (Tanjung 2016) yang menyimpulkan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

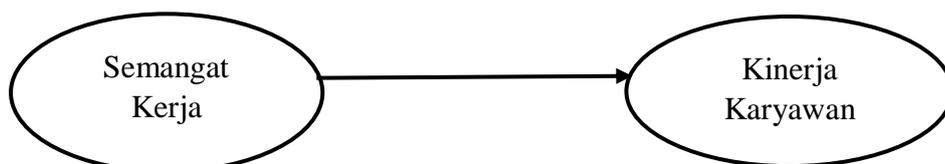


Gambar 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka pekerjaan yang dilakukan akan cepat diselesaikan, kerusakan bisa dikurangi, absensi dapat dikurangi, keluhan dan peringatan dapat dihindari serta pemogokan juga dapat ditiadakan. Oleh sebab itu semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sofian & Julkarnain, 2019), (Aditya et.al, 2021) dan (Yofandi, 2017) yang menyatakan bahwa semangat kerja akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. .

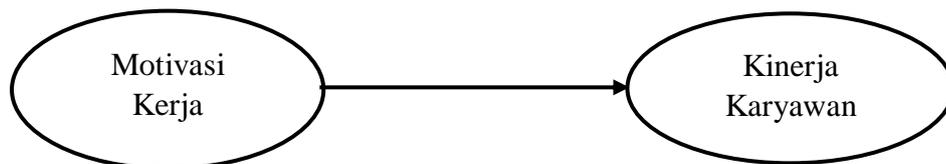


Gambar 2.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu unsur yang penting di dalam diri seseorang yang berperan dalam mencapai keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan. Motivasi juga diperlukan karyawan agar tercipta atau tergerak untuk melakukan suatu kegiatan kerja. Pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan sangat penting, karena motivasi sangat berperan membangun semangat kerja karyawan dan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

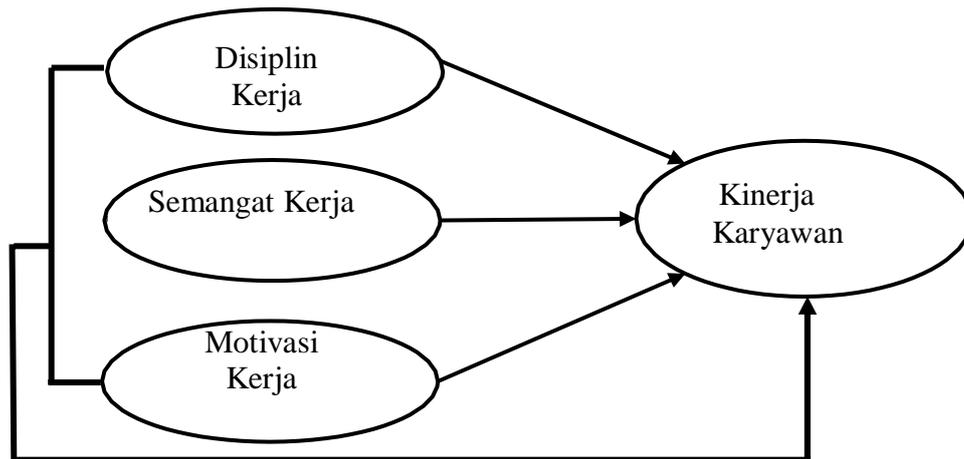
Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Astuti & Suhendri, 2019), (Farisi, Irnawati & Fahmi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019) (Andayani & Tirtayasa, 2019), (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Hasibuan & Handayani, 2017), (Prayogi & Nursidin, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan



Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian terdahulu yang menyimpulkan disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka dapat digambarkan hubungan sebagai berikut :



Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu disiplin kerja (X_1), semangat kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) sebagai variabel bebas, kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang meneliti data yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017, hal 14). Sementara itu, dalam penelitian ini dimana untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari suatu objek penelitian pada PT. Telkom Akses Medan Gaharu Sumatera Utara yang dilakukan dengan pengumpulan data. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yang menurut (Sugiyono, 2017, hal. 14) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel dapat diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

Tabel 3.1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh seseorang maupun	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas	Likert

	kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.	5) Kemandirian (Kasmir, 2016, hal. 208)	
Disiplin Kerja (X1)	disiplin kerja merupakan sesuatu yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.	1) Ketepatan waktu 2) Penggunaan peralatan perusahaan dengan baik 3) Memiliki tanggung jawab yang tinggi 4) Ketaatan aturan perusahaan (Syarkani, 2017, hal. 369)	Likert
Semangat Kerja (X2)	semangat kerja merupakan kesungguhan dan keinginan seseorang melakukan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	1) Naiknya produksi perusahaan 2) Tingkat absensi yang rendah 3) Perpindahan karyawan yang menurun 4) Berkurang kegelisahan (Yofandi, 2017, 101)	Likert
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu	1) Balas jasa 2) Kondisi kerja 3) Fasilitas kerja 4) Prestasi kerja 5) Pengakuan dari atasan 6) pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018, hal 29)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Telkom Akses Medan pada bagian Data dan Managemen yang beralamat di Jl.Gaharu No.1, Gaharu, Kec. Medan Timur, Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari semester genap dari bulan Februari sampai dengan September 2022.

No	Proses Penelitian	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■																														
2	Pengesahan Judul			■																													
3	Observasi			■	■	■	■																										
4	Penyusunan Proposal							■	■	■	■																						
5	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■																
6	Seminar Proposal																			■													
7	Riset																			■	■	■	■										
8	Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■								
9	Sidang meja Hijau																													■	■	■	■

Tabel 3.2. Jadwal Penelitian

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek-objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016, hal. Hal.100). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara pada bagian Data dan Managemen (Daman) yang berjumlah 47 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016, 118) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan data atau sampel sehingga semua data kemungkinan terpilih sebagai sampel tidak sama besar. Teknik *Non Probability Sampling* dalam penelitian ini diambil berdasarkan metode menggunakan teknik *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017, hal. 85) *sampling* jenuh merupakan teknik penarikan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut (Arikunto, 2017, hal. 173) “jika jumlah subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik semua subjeknya diteliti, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena subjeknya meliputi semua yang terdapat dalam populasi”. Peneliti menggunakan seluruh populasi dalam pengambilan sampel pada seluruh karyawan PT. Telkom Akses Medan pada bagian Data dan Managemen sebanyak 47 orang.

Daftar nama karyawan PT. Telkok Akses Medan Gaharu divisi Data dan Managemen beserta posisi dan jabatannya sebagai berikut :

Tabel 3.3
Rincian Karyawan PT. Telkom Akses Medan Gaharu
Divisi Data dan Managemen (Daman)

No	Jabatan	Jumlah
1	Team Leader	2
2	Help Desk Logic	6
3	Help Desk Service	11
4	Help Desk Dava	6
5	Help Desk Fallout Data	10
6	Teknisi	12
	Total	47 karyawan

Sumber : PT. Telkom Akses Medan Gaharu

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui observasi dan kuesioner (angket). Observasi merupakan suatu kegiatan mengamati suatu objek secara langsung dan memahami suatu fenomena dengan memperhatikan arah yang dikerjakan, mendengar apa yang diucapkan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan. Menurut Sugiyono (2017, hal. 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik dengan secara kelompok, untuk menghasilkan informasi tertentu yang menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana di setiap pernyataan mempunyai opsi ialah :

Tabel 3.4. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian instrument yaitu dengan uji validitas dan reliabilitas.

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018, hal.51).

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument merupakan program computer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 27,00 yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan item pada soal kuesioner, apakah pertanyaan atau pernyataan tersebut valid atau tidak. Apabila data yang diuji valid bisa dikatakan jika validitas data tersebut tinggi. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan Teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 127)

Dimana :

N	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	= Jumlah pengamatan variable X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variable Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variable X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variable Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variable X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variable Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variable X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi yaitu positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi yaitu negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil dari kuesioner/angket yang telah disebar di PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi		Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,319	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,535	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,547	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,569	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,498	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,573	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,557	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0,584	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0,584	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0,503	0.288	0.000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1	0,324	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,393	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,646	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,668	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,726	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,753	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,338	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,540	0.288	0.000 < 0,05	Valid
Semangat Kerja (X2)	X1	0,515	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,493	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,503	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,533	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,420	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,549	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,595	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,562	0.288	0.000 < 0,05	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X1	0,598	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,345	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,708	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,426	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,684	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,319	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,376	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,684	0.288	0.000 < 0,05	Valid

	X9	0,708	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,684	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0,708	0.288	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0,720	0.288	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang di ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018, hal. 45) realibilitas sebenarnya yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji realibilitas. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018, hal. 46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6 maka pertanyaan dinyatakan andal dalam suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika koefisien *Cronbach Alpha* < 0,6 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal. Perhitungan realibilitas formulasi *Cronbach Alpha* ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 27. Dapat dikatakan reliable apabila hasil dari *Alpha* > 0,6 dengan rumus *Alpha* yaitu :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016:130)

Dimana :

r = Reliabilitas instrument
 $\sum Si$ = Jumlah varians skop tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,707	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,667		Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,611		Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,791		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 27. Adapun analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dengan menggunakan perhitungan angka-angka dan kemudian dapat menarik kesimpulan dari hasil pengujian tersebut, dengan menggunakan rumus dibawah ini.

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan analisis regresi ganda akan diketahui indeks korelasi ganda dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam analisis regresi linear berganda, Langkah-langkah yang harus di tempuh yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 +$$

(Sugiyono, 2016, hal. 65)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b1-b3	= Besaran koefisien Regresi dari masing-masing variabel
X1	= Disiplin Kerja
X2	= Semangat Kerja
X3	= Motivasi Kerja
e	= <i>Standart Error</i>

3.6.2 Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji persyaratan statistik yang wajib dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Dengan menggunakan model analisis regresi berganda maka hipotesis yang digunakan memerlukan asumsi klasik. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2018), hal.161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara yang berguna untuk menguji apakah distribusi data tersebut normal atau tidak yaitu penggunaan melalui pendekatan grafik dan *Kolmogorov Smirnow*. Dengan pendekatan grafik data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut apabila titik mengikuti data pada garis diagonal. Dan pada tabel *Kolmogorov Smirnow*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, dan begitu sebaliknya (Basuki & Prawoto 2016, hal.143).

3.6.2.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018, hal. 107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal merupakan variabel

independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolonieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka hal tersebut menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

- a) Nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat gejala multikolonieritas
- b) Nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terdapat gejala multikolonieritas.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018, hal. 137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Definisi lain yaitu uji ini menguji terjadinya perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independent dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016, hal. 158). Dasar analisis yang dapat digunakan dalam menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (uji parsial)

Ghozali (2018, hal. 179) menyatakan bahwa uji statistik t atau t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Pengujian ini dilakukan dengan uji t, yaitu membandingkan antara t hitung dengan t table. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016, hal.91)

Dimana :

t : Nilai t
n : Jumlah sampel
k : Variabel independent
r : Nilai koefisien korelasi

Dalam bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

1) Kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

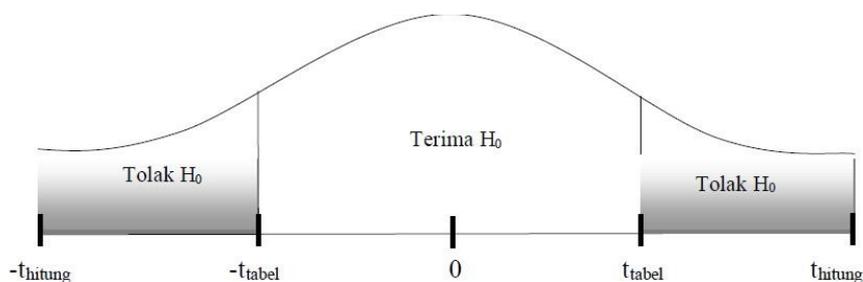
H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2) Kriteria pengujian dengan tingkat signifikan 5%

a) Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja) terhadap terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

b) Bila nilai signifikan $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Menurut (Sugiyono, 2016, hal. 92) daerah yang menjadi penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.6.3.2 Uji F (simultan)

Menurut Ghozali (2018, hal. 179) uji F yaitu untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama (simultan) apakah pengaruh variabel independen atau variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang positif atau negatif, dan juga signifikan terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Y). Uji statistik F

dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut untuk mengetahui signifikannya uji F :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K-1)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

Keterangan :

F_{hitung} : Tingkat signifikan
 R^2 : Koefisien korelasi berganda
 K : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya yaitu :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

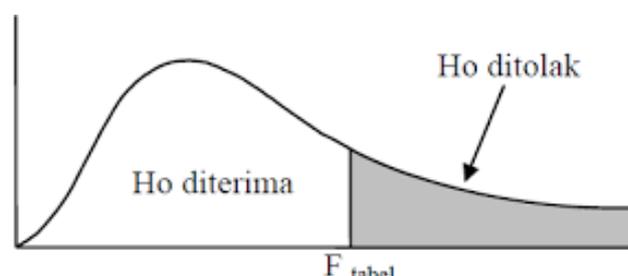
H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

Menurut (Sugiyono, 2016, hal.98) daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Menurut Ghozali (2018, hal. 179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-it* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk menguji koefisien determinasi (d) yaitu dengan mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

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

(Sugiyono, 2016, hal.186)

Keterangan :

d = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket yang terdiri dari 8 butir pernyataan untuk variabel X1, 8 butir pernyataan untuk variabel X2, 12 butir pernyataan untuk variabel X3, dan 10 butir pernyataan untuk variabel Y. Yang mana variabel X1 adalah disiplin kerja, variabel X2 adalah semangat kerja, variabel X3 adalah motivasi kerja dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penulis menyebarkan kuesioner secara online kepada 47 karyawan PT. Telkom Akses Medan Gaharu divisi Data dan Manajemen sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *Skala Likert*.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	89.4	89.4	89.4
	Perempuan	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 42 (89,4%) orang laki-laki dan 5 (10,6%) orang perempuan. Dapat di simpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT.Telkom Akses Medan Sumatera Utara yang berjenis kelamin laki-laki .

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	17.0	17.0	17.0

	S1	39	83.0	83.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Data tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 39 (83%) orang karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara berlatar pendidikan Strata-1, 8 (17%) orang karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara berlatar belakang SMA/SMK, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara berlatar pendidikan Strata-1.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Tahun	12	26.0	26.0	26.0
	4 Tahun	16	34.0	34.0	59.6
	>5 Tahun	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Dari tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 19 (40,4%) orang karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 16 (34%) orang karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera utara yang sudah bekerja selama 4 tahun, dan 12 (26%) orang karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara yang bekerja selama 3 tahun. Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.2.4 Usia

Tabel 4.4. Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	15	31.9	31.9	31.9
	25-30	29	61.7	61.7	93.6
	31-40	3	6.4	6.4	100.0

	Total	47	100.0	100.0	
--	-------	----	-------	-------	--

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa persentase usia responden terdiri dari 29 (61,7%) orang karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara berusia 25-30 tahun, 15 (31,9%) orang karyawan Pt. Telkom Akses Medan Sumatera Utara yang berusia 20-24 tahun dan 3 (6,4%) orang karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara yang berusia 31-40 tahun. Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara yang berusia 25-30 tahun.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.5. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang telah disebarkan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.6. Skor Kuesioner Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	63,8	16	34	1	2,1	0	0	0	0	47	100

2	23	49	23	48,9	1	2,1	0	0	0	0	47	100
3	15	31,9	31	66	1	2,1	0	0	0	0	47	100
4	19	40,4	28	59,6	0	0	0	0	0	0	47	100
5	22	46,8	25	53,2	0	0	0	0	0	0	47	100
6	18	38,3	28	59,6	1	2,1	0	0	0	0	47	100
7	18	38,3	27	57,4	2	4,3	0	0	0	0	47	100
8	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
9	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
10	32	68,1	15	31,9	0	0	0	0	0	0	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Dari tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa :

- 1) Jawaban responden “Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, rapi dan teliti” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 63,8%
- 2) Jawaban responden “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan” responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 48,9%
- 3) Jawaban responden “Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target yang ditetapkan pimpinan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 66%
- 4) Jawaban responden “Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 59,6%
- 5) Jawaban responden “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ditetapkan pimpinan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 53,2%

- 6) Jawaban responden “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan hati-hati dan cekatan sesuai dengan waktu yang ditentukan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 59,6%
- 7) Jawaban responden “Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan perusahaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 57,4%
- 8) Jawaban responden “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu yang ditentukan dengan baik” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%
- 9) Jawaban responden “Saya mampu bekerja dengan baik, rapi dan teliti tanpa pengawasan pimpinan” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%
- 10) Jawaban responden “Saya memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan di dalam pekerjaan yang saya lakukan” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1% pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu yang ditentukan dengan baik”, “Saya mampu bekerja dengan baik, rapi dan teliti tanpa pengawasan pimpinan”, “Saya memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan di dalam pekerjaan yang saya lakukan”

4.1.3.2 Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara divisi Data dan Managemen diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7. Skor Kuesioner Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	66	13	27,6	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
2	17	36,2	29	61,7	1	2,1	0	0	0	0	47	100
3	7	14,9	36	76,6	4	8,5	0	0	0	0	47	100
4	3	6,4	27	57,5	16	34	1	2,1	0	0	47	100
5	9	19,2	34	72,3	4	8,5	0	0	0	0	47	100
6	13	27,7	30	63,8	4	8,5	0	0	0	0	47	100
7	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
8	32	68,1	15	31,9	0	0	0	0	0	0	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel disiplin kerja bahwa :

- 1) Jawaban responden “Saya datang ke kantor dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 66%
- 2) Jawaban responden “Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 61,7%
- 3) Jawaban responden “Saya menggunakan peralatan kantor yang sudah disediakan dengan baik dan menjaga agar tidak rusak” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 76,6%

- 4) Jawaban responden “Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 57,5%
- 5) Jawaban responden “Saya berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsi sesuai dengan SOP dari perusahaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 72,3%
- 6) Jawaban responden “Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan SOP perusahaan dengan baik” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 63,8%
- 7) Jawaban responden “Saya selalu berpakaian dengan rapi, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas sesuai dengan ketentuan kantor” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%
- 8) Jawaban responden “Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan kantor” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Disiplin Kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 72,3% pada pernyataan “Saya berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsi sesuai dengan SOP dari perusahaan”.

4.1.3.3 Variabel Semangat Kerja (X2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara divisi Data dan Managemen diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel semangat kerja sebagai berikut :

Tabel 4.8. Skor Kuesioner Untuk Variabel Semangat Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	61,7	14	29,8	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
2	15	31,9	31	66	1	2,1	0	0	0	0	47	100
3	15	31,9	29	61,7	3	6,4	1	2,1	0	0	47	100
4	20	42,5	25	53,2	2	4,3	0	0	0	0	47	100
5	18	38,3	28	59,6	1	2,1	0	0	0	0	47	100
6	24	51,1	23	48,9	0	0	0	0	0	0	47	100
7	22	46,8	24	51,1	1	2,1	1	2,1	0	0	47	100
8	14	29,8	30	63,8	3	6,4	0	0	0	0	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel semangat kerja sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden “Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan perhatian tanpa mengeluh” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 61,7%
- 2) Jawaban responden “Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 66%
- 3) Jawaban responden “Saya selalu hadir disetiap kegiatan yang diadakan di kantor” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 61,7%
- 4) Jawaban responden “Saya tidak pernah absen dalam bekerja” responden lebih banyak menjawab sebanyak setuju 25 orang atau sebesar 53,2%
- 5) Jawaban responden “Saya berusaha hadir lebih awal dalam setiap kegiatan/acara kantor” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 59,6%

- 6) Jawaban responden “Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal daripada waktu yang telah ditentukan” responden lebih banyak menjawab sangat setuju 24 orang atau sebesar 51,1%
- 7) Jawaban responden “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sampai selesai jam kerja” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 51,1%
- 8) Jawaban responden “Saya dan rekan kerja saling membantu agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 63,8%

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Semangat Kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 66% pada pernyataan “Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan”

4.1.3.4 Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara divisi Data dan Managemen diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Tabel 4.9. Skor Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	51,1	22	46,8	1	2,1	0	0	0	0	47	100
2	30	63,8	15	31,9	2	4,3	0	0	0	0	47	100
3	32	68,1	15	31,9	0	0	0	0	0	0	47	100
4	28	59,6	19	40,4	0	0	0	0	0	0	47	100
5	32	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
6	22	46,8	25	53,2	0	0	0	0	0	0	47	100
7	5	10,6	38	80,9	4	8,5	0	0	0	0	47	100

8	3	6,4	22	46,8	17	36,2	5	10,6	0	0	47	100
9	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
10	32	68,1	15	31,9	0	0	0	0	0	0	47	100
11	15	31,9	32	68,1	0	0	0	0	0	0	47	100
12	32	68,1	15	31,9	0	0	0	0	0	0	47	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Dari tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel motivasi berikut bahwa :

- 1) Jawaban responden “Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 51,1%
- 2) Jawaban responden “Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya” responden lebih banyak sama-sama menjawab sangat setuju sebanyak 30 atau sebesar 63,8%
- 3) Jawaban responden “Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja bersih, rapi dan ber ac” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%
- 4) Jawaban responden “Saya merasa nyaman dan aman dalam bekerja karena suasana tenang dan tidak berisik” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 28 atau sebesar 59,6%
- 5) Jawaban responden “Saya mendapat kesediaan peralatan kerja yang lengkap dari perusahaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 atau sebesar 68,1%
- 6) Jawaban responden “Saya mendapat fasilitas kendaraan beroperasi yang telah disediakan oleh perusahaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 53,2%

- 7) Jawaban responden “Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 80,9%
- 8) Jawaban responden “Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 46,8%
- 9) Jawaban responden “Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%
- 10) Jawaban responden “Hadiah bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%
- 11) Jawaban responden “Setiap hasil kerja yang telah dilakukan layak mendapat penghargaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang 68,1%
- 12) Jawaban responden “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan Pendidikan dan kemampuan saya” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang 68,1%

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Motivasi Kerja (X3), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 80,9% pada pernyataan “Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja”

4.2 Analisis Data

Analisis data merupakan suatu bagian dari penelitian yang menganalisis data yang telah diuraikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dengan hipotesis yang digunakan untuk statistik tertentu dan diakhiri dengan pengujian hipotesis untuk diambil kesimpulan.

4.2.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda yang digunakan yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk dapat mengetahui pengaruh yang terdapat dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 27.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.510	4.324		.349	.729
	Disiplin Kerja	.379	.115	.335	3.283	.002
	Semangat Kerja	.258	.097	.227	2.674	.011
	Motivasi Kerja	.396	.078	.510	5.081	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Dari tabel 4.12 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1.510
- 2) Disiplin Kerja = 0,379
- 3) Semangata Kerja = 0,258
- 4) Motivasi Kerja = 0,396

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut ini :

$$Y = 1,510 + 0,379_1 + 0,258_2 + 0,396_3$$

Keterangan :

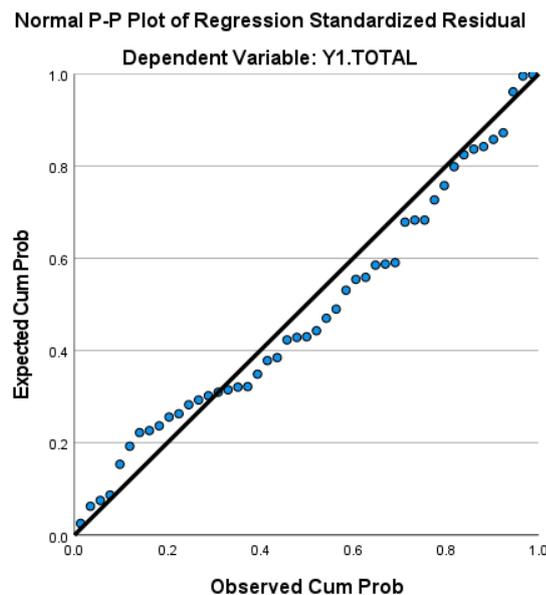
- 1) Konstanta sebesar 1,510 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara akan meningkat.
 - 2) β_1 variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,379 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,379 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
 - 3) β_2 variabel semangat kerja (X2) sebesar 0,258 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila semangat kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,258 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- β_3 variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,396 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,396 dengan asumsi variabel independent lainnya dianggap konstan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Model analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda maka hipotesis diperlukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu sebagai berikut :

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak, dalam uji normalitas untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu dengan pendekatan grafik dan *Kolmogorov smirnow*. Pada pendekatan grafik, data yang berdistribusi normal apabila titik mengikuti data pada garis diagonal. Dan pada tabel *Kolmogorov smirnow*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, dan begitu sebaliknya.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)
Gambar 4.1. Grafik *P-Plot*

Berdasarkan gambar 4.2 grafik *P-Plot* di atas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya berdistribusi normal.

Tabel 4.11
Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		47
Normal Parameter a \rightarrow b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42649584
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.087
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^d

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas hasil uji masing-masing variabel diperoleh nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari nilai ketentuan standardized 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data lebih terdistribusi secara normal.

4.2.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.636	1.572
	Semangat Kerja	.918	1.090
	Motivasi Kerja	.656	1.525

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 1.572, variabel semangat kerja (X2) sebesar 1.090, dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 1,525. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga *Tolerance* pada variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,636, variabel semangat kerja (X2) sebesar 0,918 dan variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,656. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

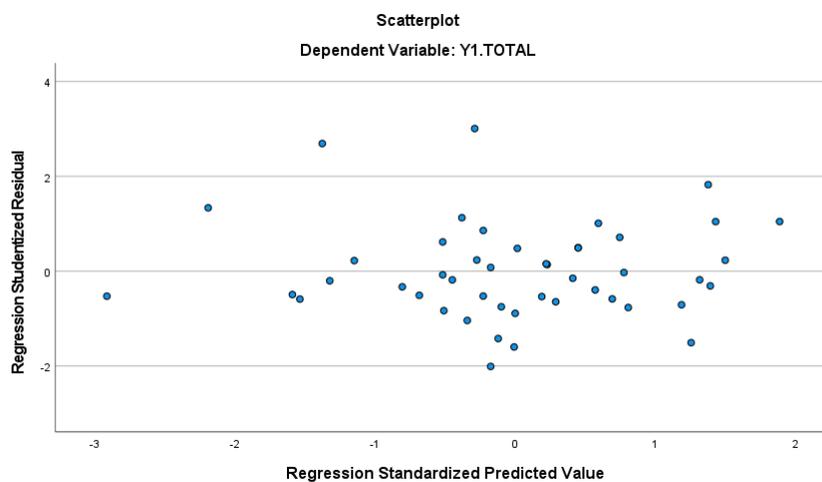
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah telah terjadi atau tidak terjadi heteroskedastisitas di dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode informal. Metode informal di dalam uji heteroskedastisitas adalah metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dengan pengolahan SPSS versi 27 maka dapat diperoleh hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari bentuk gambar 4.3 diatas, maka dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang dapat diambil yaitu bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y). Di dalam pengujian uji t nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $dk = n - k$ yang mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut :

- 1) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ H_0 ditolak H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel variabel x dan variabel y pada α 0,05 ($\text{sig} < 0,05$).
- 2) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ H_0 diterima H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada α 0,05 ($\text{sig} > 0,05$).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 27 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.510	4.324		.349	.729
	Disiplin Kerja	.379	.115	.335	3.283	.002
	Semangat Kerja	.258	.097	.227	2.674	.011
	Motivasi Kerja	.396	.078	.510	5.081	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

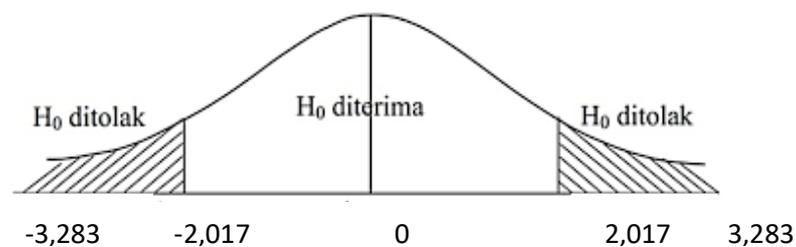
Tabel 4.13. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Kriteria uji t dilakukan pada tingkat α 5% (0,05). Yang mana $n = 47$ dan $k = 4$ maka nilai t dengan rumus $dk = n - k$ maka $47 - 4 = 43$ adalah 2,017.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

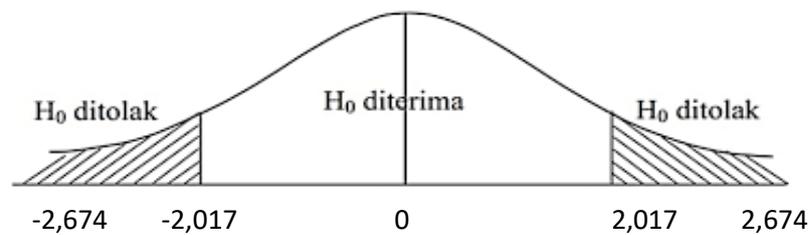
Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,283 > 2,017$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, sehingga H_0 di tolak H_a diterima maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1

2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

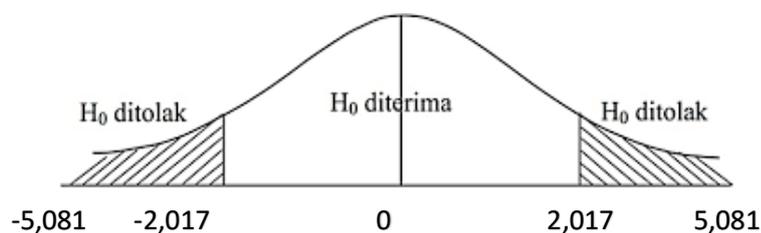
Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,674 > 2,017$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, sehingga H_0 di tolak H_a diterima maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian uji parsial (t) pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $5,081 > 2,017$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif signifikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.



Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 3

4.2.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara Bersama-sama apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Di dalam pengujian uji F

nilai F_{hitung} diperoleh dengan rumus $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ yang mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Berikut ini ketentuan dari kriteria pengambilan keputusan pada uji f yaitu sebagai berikut :

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada $\alpha 0,05$ ($sig < 0,05$).
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y $\alpha 0,05$ ($sig > 0,05$).

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 27, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.799	3	78.600	36.107	.001 ^b
	Residual	93.605	43	2.177		
	Total	329.404	46			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja(X3), Disiplin Kerja(X1), Semangat Kerja(X2)						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 27 (2022)

Untuk menghitung nilai F_{tabel} sesuai dengan ketentuan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$ maka $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 47 - 4 = 43$ sehingga di dapat nilai F_{tabel} sebesar 2,82. Berdasarkan tabel di atas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $36,107 > 2,82$ dengan nilai probabilitas yaitu $sig 0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi

kerja secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT.

Telkom Akses Medan Sumatera Utara.

0 2,82 36.107

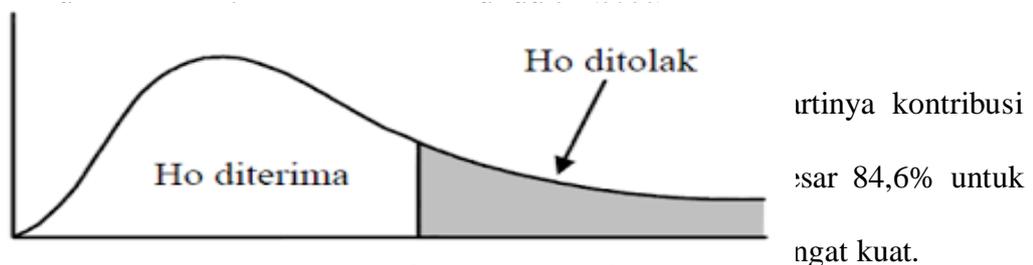
Gambar 4.6. Kriteria Pengujian Uji Nilai F

4.2.3.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.846 ^a	.716	.696	1.475
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				



Tabel 4.16 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,716 atau 71,6% variabel disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 28,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel, lingkungan kerja, beban kerja dan lainnya.
3. Untuk nilai *Adjust R Square* sebesar 0,696 atau 69,6% sehingga dapat dikatakan variabel disiplin kerja (X1), semangat kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 30,4% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel lingkungan kerja, beban kerja dan lainnya.

4.2.4 Pembahasan

Analisis hasil dari temuan penelitian ini yaitu analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hali tersebut. Berikut ini ada empat (4) dari bagian utama yang dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t) di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel sebesar $3.283 > 2,017$ dengan nilai signifikan

sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Artinya disiplin kerja merupakan sesuatu yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Arda, 2017). Karyawan menyadari akan pentingnya disiplin dalam bekerja, tetapi untuk meningkatkan kinerja karyawan harus terus meningkatkan dan menerapkan disiplin dalam bekerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghambat dan memperlambat tujuan perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harahap & Tirtayasa (2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh (Lesmana et.al (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasibuan & Handayani, (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji parsial (t) mengenai pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara yang

diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,674 > 2,017$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Artinya semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang di dalam memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Mayoritas karyawan telah memahami bahwa semakin baik semangat kerja yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerjanya. Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi memiliki alasan tersendiri untuk bekerja dan mempunyai kegairahan kualitas bertahan dalam kesulitan guna melawan frustrasi (Basri & Rauf, 2021, hal. 104)

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf, (2021) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Endra et,al, (2021) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Uptd Puskesmas Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Hafiz et.al, (2020) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gondangwetan. Sedangkan hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Sofian & Julkarnain, (2019) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pengujian uji parsial (t) diatas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara diperoleh t hitung $>$ t tabel sebesar $5.081 > 2,017$ dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif dan signifikan. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Pemberian motivasi merupakan suatu faktor yang penting dalam pencapaian kinerja, dengan pemberian motivasi diharapkan setiap individu akan bekerja kerja keras dan semangat guna pencapaian kinerja yang optimal. Motivasi dianggap hal yang penting dilakukan karena motivasi merupakan pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan membawa ke arah yang maksimal (Jufrizen & Hadi, 2021)

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Ainur & Tirtayasa, (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan. Selanjutnya penelitian Afandi & Bahri, (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF). Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Erri & Fajrin, (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Media Intan Semangat Jakarta. Sedangkan hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Astuti & Suhendri, (2019) yn menyimpulkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian uji simultan (f) mengenai pengaruh disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $36,107 > 2,82$ dengan nilai probabilitas yaitu $sig\ 0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara. Hal ini artinya bahwa semakin baik disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Tetapi sebaliknya, jika semakin menurun disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja maka akan menurun pula kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan serta memberikan semangat kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Azis, (2021) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hafiz & Hastari, (2020)

yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gondangwetan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial (uji-t) disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
2. Secara parsial (uji-t) disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
3. Secara parsial (uji-t) disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
4. Secara simultan (uji-f) bahwa disiplin kerja, semangat kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis sampaikan ialah sebagai berikut :

1. Dalam disiplin kerja, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan tingkat karyawan yang kurang disiplin dalam ketepatan waktu kehadiran dan keterlambatan karyawan, karena ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan akan mempengaruhi kegiatan perusahaan, oleh karena itu, pemberian sanksi terhadap karyawan yang lebih tegas akan semakin meningkatkan tingkat kedisiplinan yang baik pada karyawan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Medan
2. Hal berikutnya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara ialah semangat. Pemberian semangat yang baik akan hasil kinerja yang baik juga. Meningkatkan semangat kerja dengan memberikan fasilitas kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman, dukungan dari atasan. Karena ketika seorang karyawan memiliki semangat dalam bekerja maka cenderung kinerjanya dapat lebih optimal.
3. Untuk motivasi kerja, pemberian motivasi dalam bekerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dan mendengarkan apa yang mereka inginkan, seperti keinginan untuk jenjang karir, keinginan untuk dapat dihargai, dan keinginan untuk dapat hidup sejahtera selama mereka mengabdikan untuk PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.
4. Selain disiplin kerja, semangat kerja dan motivasi kerja, kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara perlu ditingkatkan lagi cara pimpinan meluangkan waktu bersama karyawan untuk menilai dan mendiskusikan masalah yang menjadi hambatan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga jumlah sampel responden yang diteliti pada penelitian ini hanya 47 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian jawaban responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Cv. Budi Utama.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106-119. <http://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceedings of The 3rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263-276).
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Azis, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Dan Bisnis [JIMEIS]*, 2, 1–11.

- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 104–105. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Cahaya, G., & Hutabarat, J. (2018). Kedisiplinan Karyawan Terhadap Kemajuan PT . Sari Surya Perwira Medan. *Ilmiah Skylandsea*, 2(2), 130–136.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Putri, L. P., Astuti, R., & Arif, M. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kotas Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Endra, W., Sarumaha, W., Dakhi, Y., & Pendahuluan, A. (2021). *Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di uptd puskesmas telukdalam kabupaten nias selatan*. 6(2), 26–35.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI (1), 77-83.
- Fahmi, I (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Program Ibm Spss* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Fahmi, M., & Sanika, F. 2017. *The Influence of Leadership and Work Discipline Toward Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara*. *Journal Of International Conference Proceedings (JICP)*, (3), 161-169.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4il.420>.
- Ginting, N. B., (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, May. 2.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176-184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>.
- Hafiz, M. R., Hastari, S., & Rizqi, A. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan

- Gondangwetan. *Jurnal EMA*, 4(2), 81–93.
<https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.41>
- Haliq, A., Makawi, U., & Merdayanty, D. (2016). Analisis Hubungan Semangat Kerja Dengan Kinerja Di Badan. *As Siyasa*, 1(1), 49–55.
- Handayani, S., & Daulay, R., (2021). *Analysis Of Effect Of Compensation and Motivation On Employee Performance: Study in PT. XYZ Medan. Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808-815.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418-428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134-147).
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).<https://doi.org/10.30596/jimb.v17il.1209>.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan . *Prosiding: The National Conference Management and Business (NCMAB) 2018*, 405.424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D.R. (2017). *Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. In Proceedings of AICS-Social Sciences* (pp. 441-446).

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 365–372.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai*. 1(1), 665-669.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*; 1(1), 9-25.
- Muis, M. R., Ramadhan, M. A., & Arif, M. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Bank Pada Masa Pandemi Covid-19. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 525–540. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fsnk.v2i1.8341>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Rajawali Nurasindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Orocomna, C., Tumbel, T., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 7(001), 66–72.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 216-222).
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1-5.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Refiza, R. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Semangat Kerja. *Industrial Engineering Journal*, 5(2), 31–37. <https://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/140>
- Sari, E. R., & Logahan, J. M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja the Influence of Work Morale and Work Discipline on Employee

- Productivity At Pt . Garuda Zebec. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 06(02), 1–7.
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 3(1), 1-18.
- Simangunsong, E., Saragih, J. L., Purba, B., & Purba, I. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kopdit Cu Mandiri Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 21(September), 213–223. <https://doi.org/10.54367/jmb.v21i2.1410>
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung Alfabeta, CV.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>.
- Tandi, O., Kojo, C., & Soegoto, A. S. (2017). the Influence of Competence and Spirit At Work on Employee Performance At Pt . *Jurnal EMBA*, 5(3), 3170–3179.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111-122.
- Yofandi, A. (2017). Jurnal Indikator Semangat Kerja. *Jom Fekon*, 4(1), 1015–1029.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61-72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4il.433>.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Vikaya Sasi Wahyuningtyas
NPM : 1805160314
Tempat dan Tanggal Lahir : Asam Jawa, 20 Juni 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 (satu) dari 2 (dua) bersaudara
Alamat : Jl. Ampera VIII No.43, Glugur Darat II
No. Handphone : 0812-7827-0634
Email : vikasasiwahyuningtyas@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Wahyudi
Nama Ibu : Wistiani
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Sulun Simpang Kanan, Rokan Hilir Riau

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 001 Simpang Kanan
Sekolah Menengah Pertama : SMP N 1 Simpang Kanan
Sekolah Menengah Atas : SMA N 1 Simpang Kanan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 2022
Penulis

Vikaya Sasi Wahyuningtyas
Npm.1805160314

KUESIONER PENELITIAN



Assalam' mualaikum Wr. Wb

Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara

Bapak/Ibu Yang Terhormat :

Bersama ini saya Vickaya Sasi Wahyuningtyas (1805160314) memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan data penelitian. Atas bantuan bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian

- Berikanlah tanda centang (v) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.
- Dalam menjawab semua pertanyaan dibawah ini, Bapak/ibu dipersilahkan memilih satu jawaban yang telah tersedia dengan pendapat Bapak/Ibu yang paling di anggap sesuai.

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

- a. SS : Sangat Setuju = 5
- b. S : Setuju = 4
- c. KS : Kurang Setuju = 3
- d. TS : Tidak Setuju = 2
- e. STS: Sangat Tidak Setuju = 1

B. Identitas Responden

- No. Responden :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA/SMK D3 S1 S2
- Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun 3 tahun
 4 tahun 5 5 5 5 5
- Usia : 20-24th 25-30th 31-40th >40th

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					

1	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik,rapi dan teliti					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan					
	Kuantitas					
3	Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target yang ditetapkan pimpinan					
4	Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
	Ketepatan waktu					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ditetapkan pimpinan					
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan hati-hati dan cekatan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Efektivitas					
7	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja sesuai dengan yang sudah ditetapkan perusahaan					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu yang ditentukan dengan baik					
	Kemandirian					
9	Saya mampu bekerja dengan baik,rapi dan teliti tanpa pengawasan pimpinan					
10	Saya memiliki kemampuan untuk mengatasi kesulitan di dalam pekerjaan yang saya lakukan					

Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Ketepatan Waktu					
1	Saya datang ke kantor dengan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2	Saya pulang sesuai dengan jam kantor, kecuali karena lembur					
	Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik					
3	Saya menggunakan peralatan kantor yang sudah disediakan dengan baik dan menjaga					

	agar tidak rusak					
4	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai					
	Tanggung Jawab yang Tinggi					
5	Saya berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsi sesuai dengan SOP dari perusahaan					
6	Saya melakukan pekerjaan saya sesuai dengan SOP perusahaan dengan baik					
	Ketaatan Terhadap Aturan Kantor					
7	Saya selalu berpakaian dengan rapi, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas sesuai dengan ketentuan kantor					
8	Saya selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan ketentuan kantor					

Semangat Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Naiknya Produksi Perusahaan					
1	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat dan perhatian tanpa mengeluh					
2	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan Perusahaan					
	Tingkat Absensi Yang Rendah					
3	Saya selalu hadir disetiap kegiatan yang diadakan di kantor					
4	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
	Tingkat Perpindahan Karyawan Yang Menurun					
5	Fasilitas kerja dan lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja					
6	Saya menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja					
	Berkurangnya Kegelisahan					
7	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini saya jalani					
8	Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja saat ini					

Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Balas Jasa					
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan					
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
	Kondisi Kerja					
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja bersih, rapi dan ber ac					
4	Saya merasa nyaman dan aman dalam bekerja karena suasana tenang dan tidak berisik					
	Fasilitas Kerja					
5	Saya mendapat kesediaan peralatan kerja yang lengkap dari perusahaan					
6	Saya mendapat fasilitas kendaraan beroperasi yang telah disediakan oleh perusahaan					
	Prestasi Kerja					
7	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja					
8	Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya dan rekan rekan saya lakukan.					
	Pengakuan dari atasan					
9	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan					
10	Hadiah bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi					
	Pekerjaan itu sendiri					
11	Setiap hasil kerja yang telah dilakukan layak mendapat penghargaan					
12	Tugas dan tanggung yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					

TABULASI HASIL KUESIONER

DISIPLIN KERJA									JUMLAH
NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	5	4	4	4	4	5	5	5	36
2	4	5	5	4	5	4	4	5	36
3	5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	5	4	4	5	5	5	4	5	37
5	4	5	4	4	4	4	4	4	33
6	5	5	5	4	4	4	4	5	36
7	5	4	4	4	5	5	5	5	37
8	4	4	4	3	4	4	4	5	32
9	5	5	5	4	4	5	5	5	38
10	5	5	4	3	4	3	4	4	32
11	4	4	5	4	5	5	5	5	37
12	5	5	4	4	4	4	4	5	35
13	4	4	4	4	4	4	5	5	34
14	5	4	4	3	4	4	5	5	34
15	5	4	4	4	3	3	4	4	31
16	5	4	4	4	4	4	4	5	34
17	5	5	4	3	3	4	4	4	32
18	5	5	4	4	4	4	4	5	35
19	5	4	4	3	4	4	4	4	32
20	5	5	4	3	4	4	4	5	34
21	3	4	4	4	4	4	5	4	32
22	5	4	4	4	4	4	4	4	33
23	5	4	4	3	4	4	4	4	32
24	4	5	4	4	4	4	4	5	34
25	5	5	4	4	5	5	5	5	38
26	4	4	4	5	4	4	5	5	35
27	5	4	4	3	4	4	4	4	32
28	5	5	4	3	4	5	5	4	35
29	4	4	4	4	4	4	4	5	33
30	4	4	3	2	4	4	4	5	30
31	5	5	4	4	4	5	4	5	36

16	4	4	4	4	4	5	4	4	33
17	3	4	4	5	5	4	5	3	33
18	5	5	5	5	4	5	4	4	37
19	5	4	4	4	5	5	4	4	35
20	4	3	5	5	5	5	4	3	34
21	5	4	4	5	4	5	5	4	36
22	2	4	3	4	5	4	3	4	29
23	4	4	5	4	5	4	5	4	35
24	4	5	4	4	4	5	4	5	35
25	5	5	4	5	5	5	5	5	39
26	5	4	5	5	5	4	4	4	36
27	5	5	4	4	5	5	5	5	38
28	5	4	5	5	5	5	5	4	38
29	4	5	5	5	5	4	5	5	38
30	4	4	4	3	4	4	4	4	31
31	5	5	5	4	4	5	4	5	37
32	5	4	4	5	4	5	4	4	35
33	5	5	4	4	4	4	4	4	34
34	5	4	4	4	4	4	4	4	33
35	5	4	5	5	4	4	5	4	36
36	3	4	5	5	5	5	5	4	36
37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
38	5	4	4	4	4	4	4	4	33
39	5	4	5	4	4	5	5	4	36
40	5	4	4	4	4	5	5	5	36
41	4	5	5	4	5	4	5	4	36
42	5	4	4	4	5	5	5	5	37
43	5	4	4	5	5	5	5	5	38
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	5	4	5	4	4	4	4	4	34
46	5	4	4	4	5	5	4	4	35
47	4	4	4	3	4	4	4	3	30

MOTIVASI KERJA													JUMLAH
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	54
2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	52
3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	56
4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	53
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51
6	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	55
7	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	57
8	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	53
9	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	56
10	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	50
11	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	56
12	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	53
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
16	5	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	51
17	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	48
18	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	55
19	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	47
20	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	52
21	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	54
22	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	45
23	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
25	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
27	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48
28	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	51
29	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	54
30	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	4	5	50
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	52
32	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	52
33	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	54
34	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	51
35	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	51
36	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	55
37	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	52
38	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	54
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
41	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	48
42	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	58
43	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
44	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	55
45	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	54
46	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
47	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	45

KINERJA KARYAWAN	JUMLAH
-------------------------	---------------

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	45
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	46
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	45
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	44
9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
11	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
12	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
14	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	44
15	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
17	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
18	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
21	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
24	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	47
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
28	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	45
29	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
30	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	40
31	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
33	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
34	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44
35	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
36	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	45
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
38	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
39	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
40	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
44	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43
45	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
46	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
47	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37

HASIL PENELITIAN (OUTPUT SPSS 27.00) 2022

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.303*	.162	.053	-.067	.162	-.296*	-.080	.324*
	Sig. (2-tailed)		.038	.277	.725	.656	.276	.043	.593	.026
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.303*	1	.256	.139	.024	.140	-.186	.009	.393**
	Sig. (2-tailed)	.038		.083	.350	.874	.349	.211	.950	.006
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.162	.256	1	.496**	.403**	.267	.099	.186	.646**
	Sig. (2-tailed)	.277	.083		<.001	.005	.070	.507	.210	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.053	.139	.496**	1	.438**	.352*	.131	.236	.668**
	Sig. (2-tailed)	.725	.350	<.001		.002	.015	.380	.111	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	-.067	.024	.403**	.438**	1	.655**	.302*	.496**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.656	.874	.005	.002		<.001	.039	<.001	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.162	.140	.267	.352*	.655**	1	.330*	.390**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.276	.349	.070	.015	<.001		.023	.007	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	-.296*	-.186	.099	.131	.302*	.330*	1	.273	.338*
	Sig. (2-tailed)	.043	.211	.507	.380	.039	.023		.063	.020
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	-.080	.009	.186	.236	.496**	.390**	.273	1	.540**
	Sig. (2-tailed)	.593	.950	.210	.111	<.001	.007	.063		<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.324*	.393**	.646**	.668**	.726**	.753**	.338*	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.006	<.001	<.001	<.001	<.001	.020	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

.667	8
------	---

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.38	5.024	.068	.714
X1.2	29.64	4.888	.184	.676
X1.3	29.91	4.340	.501	.604
X1.4	30.30	3.996	.475	.603
X1.5	29.87	4.070	.593	.577
X1.6	29.79	3.867	.612	.565
X1.7	29.66	5.056	.146	.681
X1.8	29.30	4.605	.376	.633

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.051	.259	.095	-.096	.164	.238	.183	.515**
	Sig. (2-tailed)		.735	.079	.523	.520	.270	.107	.219	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.051	1	.032	.048	-.005	.242	.137	.668**	.493**
	Sig. (2-tailed)	.735		.831	.750	.972	.101	.357	<.001	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.259	.032	1	.293*	.264	-.010	.325*	-.123	.503**
	Sig. (2-tailed)	.079	.831		.045	.073	.949	.026	.409	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.095	.048	.293*	1	.322*	.211	.206	.053	.533**
	Sig. (2-tailed)	.523	.750	.045		.027	.155	.164	.722	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	-.096	-.005	.264	.322*	1	.189	.182	.002	.420**
	Sig. (2-tailed)	.520	.972	.073	.027		.204	.221	.992	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.164	.242	-.010	.211	.189	1	.180	.414**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.270	.101	.949	.155	.204		.226	.004	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	.238	.137	.325*	.206	.182	.180	1	.220	.595**
	Sig. (2-tailed)	.107	.357	.026	.164	.221	.226		.137	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.183	.668**	-.123	.053	.002	.414**	.220	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.219	<.001	.409	.722	.992	.004	.137		<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.515**	.493**	.503**	.533**	.420**	.549**	.595**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	<.001	<.001	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	30.49	4.299	.237	.609
X2.2	30.70	4.605	.303	.581
X2.3	30.74	4.499	.289	.584
X2.4	30.62	4.415	.323	.574
X2.5	30.64	4.758	.210	.605
X2.6	30.49	4.473	.371	.563
X2.7	30.55	4.296	.412	.549
X2.8	30.77	4.357	.364	.562

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11 X3.12  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

		Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.227	.366*	.184	.224	.255	.226	.294*	.224	.366*	.224	.366*	.598**
	Sig. (2-tailed)		.124	.011	.215	.129	.084	.127	.045	.129	.011	.129	.011	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	.227	1	.075	.100	.165	.141	.034	.014	.165	.075	.165	.075	.345*
	Sig. (2-tailed)	.124		.617	.503	.268	.343	.818	.923	.268	.617	.268	.617	.018
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	.366*	.075	1	.273	.273	-.090	.138	.317*	.273	1.000**	.273	1.000**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.011	.617		.063	.063	.550	.356	.030	.063	.000	.063	.000	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	.184	.100	.273	1	.192	.165	.139	.017	.192	.273	.192	.273	.426**
	Sig. (2-tailed)	.215	.503	.063		.196	.269	.350	.911	.196	.063	.196	.063	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	.224	.165	.273	.192	1	.090	.071	.217	1.000**	.273	1.000**	.273	.684**
	Sig. (2-tailed)	.129	.268	.063	.196		.550	.635	.142	.000	.063	.000	.063	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.6	Pearson Correlation	.255	.141	-.090	.165	.090	1	.442**	.124	.090	-.090	.090	-.090	.319*
	Sig. (2-tailed)	.084	.343	.550	.269	.550		.002	.406	.550	.550	.550	.550	.029
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.7	Pearson Correlation	.226	.034	.138	.139	.071	.442**	1	.159	.071	.138	.071	.138	.376**
	Sig. (2-tailed)	.127	.818	.356	.350	.635	.002		.286	.635	.356	.635	.356	.009
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.8	Pearson Correlation	.294*	.014	.317*	.017	.217	.124	.159	1	.217	.317*	.217	.317*	.535**
	Sig. (2-tailed)	.045	.923	.030	.911	.142	.406	.286		.142	.030	.142	.030	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.9	Pearson Correlation	.224	.165	.273	.192	1.000**	.090	.071	.217	1	.273	1.000**	.273	.684**
	Sig. (2-tailed)	.129	.268	.063	.196	.000	.550	.635	.142		.063	.000	.063	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.10	Pearson Correlation	.366*	.075	1.000**	.273	.273	-.090	.138	.317*	.273	1	.273	1.000**	.708**
	Sig. (2-tailed)	.011	.617	.000	.063	.063	.550	.356	.030	.063		.063	.000	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.11	Pearson Correlation	.224	.165	.273	.192	1.000**	.090	.071	.217	1.000**	.273	1	.273	.684**
	Sig. (2-tailed)	.129	.268	.063	.196	.000	.550	.635	.142	.000	.063		.063	<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.12	Pearson Correlation	.366*	.075	1.000**	.273	.273	-.090	.138	.317*	.273	1.000**	.273	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.011	.617	.000	.063	.063	.550	.356	.030	.063	.000	.063		<.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3.TOTAL	Pearson Correlation	.598**	.345*	.708**	.426**	.684**	.319*	.376**	.535**	.684**	.708**	.684**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.018	<.001	.003	<.001	.029	.009	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	48.17	9.927	.481	.772
X3.2	48.06	10.844	.185	.803
X3.3	47.98	9.804	.629	.759
X3.4	48.06	10.670	.298	.789
X3.5	48.34	9.882	.600	.762
X3.6	48.19	11.028	.179	.800
X3.7	48.64	10.932	.258	.791
X3.8	49.17	9.623	.344	.796
X3.9	48.34	9.882	.600	.762
X3.10	47.98	9.804	.629	.759
X3.11	48.34	9.882	.600	.762
X3.12	47.98	9.804	.629	.759

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL

```

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations											
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.TOTAL	
Y1.1	Pearson Correlation	1	.256	.109	.023	-.046	.116	-.136	.064	.064	.195	.319*	
	Sig. (2-tailed)		.083	.464	.880	.757	.436	.364	.667	.667	.189	.029	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.2	Pearson Correlation	.256	1	.192	.169	.055	.079	.178	.336*	.336*	.171	.535**	
	Sig. (2-tailed)	.083		.196	.256	.711	.600	.232	.021	.021	.251	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.3	Pearson Correlation	.109	.192	1	.462**	.208	.238	.399**	.139	.139	-.048	.547**	
	Sig. (2-tailed)	.464	.196		.001	.161	.107	.005	.350	.350	.747	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.4	Pearson Correlation	.023	.169	.462**	1	.357*	.425**	.275	.087	.087	.099	.569**	
	Sig. (2-tailed)	.880	.256	.001		.014	.003	.061	.561	.561	.508	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.5	Pearson Correlation	-.046	.055	.208	.357*	1	.248	.269	.181	.181	.185	.498**	
	Sig. (2-tailed)	.757	.711	.161	.014		.093	.067	.223	.223	.213	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.6	Pearson Correlation	.116	.079	.238	.425**	.248	1	.454**	.050	.050	.299*	.573**	
	Sig. (2-tailed)	.436	.600	.107	.003	.093		.001	.738	.738	.041	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.7	Pearson Correlation	-.136	.178	.399**	.275	.269	.454**	1	.073	.073	.255	.557**	
	Sig. (2-tailed)	.364	.232	.005	.061	.067	.001		.624	.624	.084	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.8	Pearson Correlation	.064	.336*	.139	.087	.181	.050	.073	1	1.000**	.273	.584**	
	Sig. (2-tailed)	.667	.021	.350	.561	.223	.738	.624		.000	.063	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.9	Pearson Correlation	.064	.336*	.139	.087	.181	.050	.073	1.000**	1	.273	.584**	
	Sig. (2-tailed)	.667	.021	.350	.561	.223	.738	.624	.000		.063	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.10	Pearson Correlation	.195	.171	-.048	.099	.185	.299*	.255	.273	.273	1	.503**	
	Sig. (2-tailed)	.189	.251	.747	.508	.213	.041	.084	.063	.063		<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
Y1.TOTAL	Pearson Correlation	.319*	.535**	.547**	.569**	.498**	.573**	.557**	.584**	.584**	.503**	1	
	Sig. (2-tailed)	.029	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	39.66	6.534	.125	.726
Y1.2	39.81	5.897	.364	.685
Y1.3	39.98	5.934	.392	.680
Y1.4	39.87	5.896	.423	.675
Y1.5	39.81	6.071	.336	.690
Y1.6	39.91	5.819	.417	.676
Y1.7	39.94	5.800	.385	.682
Y1.8	39.96	5.911	.449	.672
Y1.9	39.96	5.911	.449	.672
Y1.10	39.60	6.116	.353	.687

FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3.9 X3.10 X3.11 X3.12 Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y1.6 Y1.7 Y1.8 Y1.9 Y1.10/ORDER=ANALYSIS.

KARAKTER RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	89.4	89.4	89.4
	Perempuan	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	17.0	17.0	17.0
	S1	39	83.0	83.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Tahun	12	26.0	26.0	26.0
	4 Tahun	16	34.0	34.0	59.6
	>5 Tahun	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-24	15	31.9	31.9	31.9
	25-30	29	61.7	61.7	93.6
	31-40	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

DATA FREKUENSI VARIABEL DISIPLIN KERJA**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.4	6.4	6.4
	4	13	27.7	27.7	34.0
	5	31	66.0	66.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	29	61.7	61.7	63.8
	5	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.5	8.5	8.5

	4	36	76.6	76.6	85.1
	5	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	16	34.0	34.0	36.2
	4	27	57.4	57.4	93.6
	5	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.5	8.5	8.5
	4	34	72.3	72.3	80.9
	5	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.5	8.5	8.5
	4	30	63.8	63.8	72.3
	5	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	68.1	68.1	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	31.9	31.9	31.9
	5	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

DATA FREKUENSI VARIABEL SEMANGAT KERJA**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.1	2.1	2.1
	3	3	6.4	6.4	8.5
	4	14	29.8	29.8	38.3
	5	29	61.7	61.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1

	4	31	66.0	66.0	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.4	6.4	6.4
	4	29	61.7	61.7	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	25	53.2	53.2	57.4
	5	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	28	59.6	59.6	61.7
	5	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	23	48.9	48.9	48.9
	5	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	24	51.1	51.1	53.2
	5	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	6.4	6.4	6.4
	4	30	63.8	63.8	70.2
	5	14	29.8	29.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

DATA FREKUENSI VARIABEL MOTIVASI KERJA**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1

	4	22	46.8	46.8	48.9
	5	24	51.1	51.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	15	31.9	31.9	36.2
	5	30	63.8	63.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	31.9	31.9	31.9
	5	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	40.4	40.4	40.4
	5	28	59.6	59.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	68.1	68.1	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	53.2	53.2	53.2
	5	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	8.5	8.5	8.5
	4	38	80.9	80.9	89.4
	5	5	10.6	10.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.6	10.6	10.6
	3	17	36.2	36.2	46.8
	4	22	46.8	46.8	93.6

	5	3	6.4	6.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	68.1	68.1	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	31.9	31.9	31.9
	5	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	68.1	68.1	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

X3.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	31.9	31.9	31.9
	5	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

DATA FREKUENSI VARIABEL KINERJA KARYAWAN**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	16	34.0	34.0	36.2
	5	30	63.8	63.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	23	48.9	48.9	51.1
	5	23	48.9	48.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1

	4	31	66.0	66.0	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	59.6	59.6	59.6
	5	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	53.2	53.2	53.2
	5	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.1	2.1	2.1
	4	28	59.6	59.6	61.7
	5	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	4.3	4.3	4.3
	4	27	57.4	57.4	61.7
	5	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	68.1	68.1	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

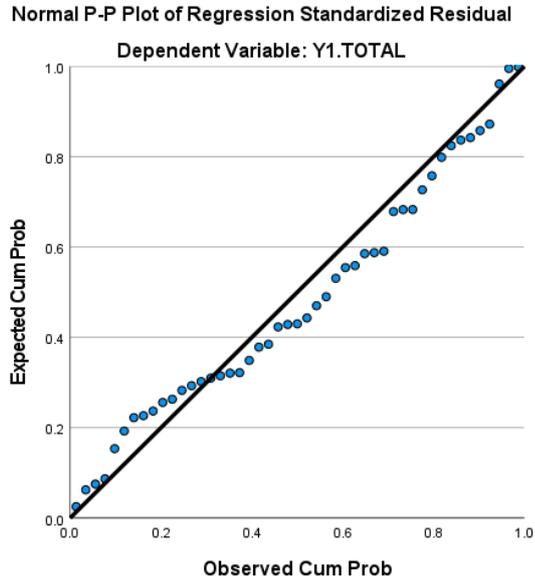
Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	32	68.1	68.1	68.1
	5	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	31.9	31.9	31.9
	5	32	68.1	68.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

LAMPIRAN UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		47	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.42649584	
Most Extreme Differences	Absolute	.108	
	Positive	.108	
	Negative	-.087	
Test Statistic		.108	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.175	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.165
		Upper Bound	.185

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

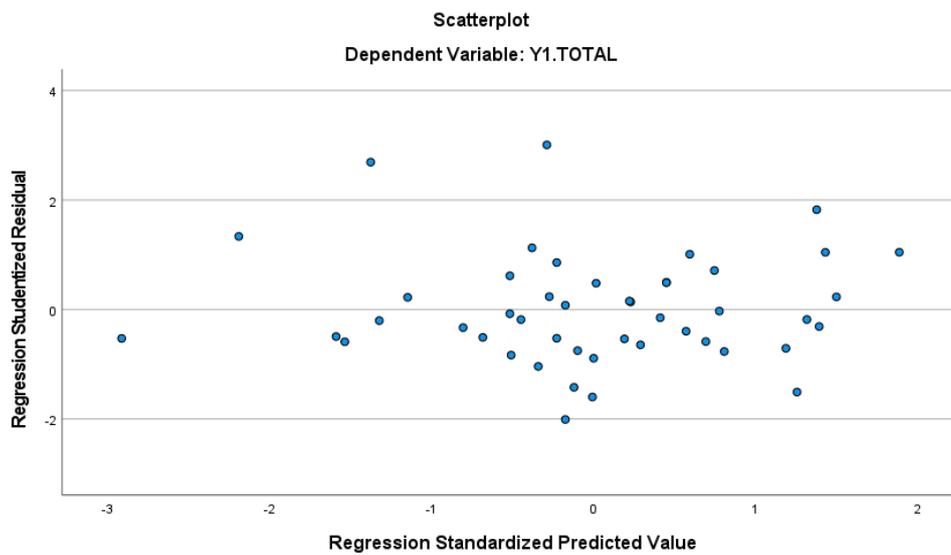
LAMPIRAN UJI MULTIKOLENIARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.510	4.324		.349	.729		
X1.TOTAL	.379	.115	.335	3.283	.002	.636	1.572
X2.TOTAL	.258	.097	.227	2.674	.011	.918	1.090
X3.TOTAL	.396	.078	.510	5.081	.000	.656	1.525

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

LAMPIRAN UJI HETEROSKEDASTISITAS



Lampiran Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.510	4.324		.349	.729		
X1.TOTAL	.379	.115	.335	3.283	.002	.636	1.572
X2.TOTAL	.258	.097	.227	2.674	.011	.918	1.090
X3.TOTAL	.396	.078	.510	5.081	.000	.656	1.525

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.799	3	78.600	36.107	.000 ^b
	Residual	93.605	43	2.177		
	Total	329.404	46			

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.696	1.475

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

LAMPIRAN



PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 2414/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/27/12/2021

Medan, 27/12/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Vikaya Sasi Wahyuningtyas
NPM : 1805160314
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. kurangnya motivasi kerja karyawan
2. kompensasi materi dan non materi yang diterima oleh karyawan belum memenuhi harapan karyawan
3. produktivitas karyawan perusahaan yang rendah

Rencana Judul : 1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA. TBK

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon

(Vikaya Sasi Wahyuningtyas)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Baari No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 2414/JDL/SKR/AKT/FEB/UMSU/27/12/2021

Nama Mahasiswa : Vikaya Sasi Wahyuningtyas
NPM : 1805160314
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Tanggal Pengajuan Judul : 27/12/2021
Nama Dosen pembimbing*) : Efray Kurnia, SE., M.Si 30/12/2021

Judul Disetujui**)

Pengaruh Pembelajaran keucih Paring dan Motivasi Belajar Selama pandemi Covid-19 Terhadap Kepuasan Mahasiswa Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Efray Kurnia)

Keterangan:

*) Ditai oleh Pimpinan Program Studi

***) Ditai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ini:2 ke pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bisa menjawab surat ke agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL/ SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 1544 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **14 Juni 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **Vikaya Sasi Wahyuningtyas**
N P M : **1805160314**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara**

Dosen Pembimbing : **Efry Kurnia, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **14 Juni 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 14 Dzulqaidah 1443 H
14 Juni 2022 M



Dekan
H. JANURI SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 1544 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 14 Dzulqaidah 1443 H
14 Juni 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telkom Akses Medan
Jln.Gaharu No.1 Medan Timur
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Vikaya Sasi Wahyuningtyas
Npm : 1805160314
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



Nomor : Tel.260/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 09 Agustus 2022

Kepada Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 1544/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 14 Juni 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan, dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset mulai tanggal 11 Agustus 2022 s/d Selesai 2022, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI RISET	PEMBIMBING
1	Vikaya Sasi Wahyuningtyas	1805160314	Data Management	Hendrawan Sapta Nugroho/730463

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

- Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
- Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian seragam sekolah, rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof. HM. Yamin, SH No. 13
Medan (20234)

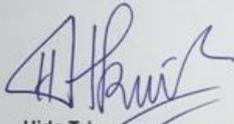
T : 061-4530001
F : 061-4530002

7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT.Telekomunikasi Indones
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Melinda Sinulingga NIK. 840059, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,- sebanyak 2 (dua) lembar atau Rp 10.000,- sebanyak 1 (satu) lembar "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarane
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan

1. Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN
2. Sdr. HENDRAWAN SAPTA NUGROHO



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No.3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email: rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama	: Vikaya Sasi Wahyuningtyas
Npm	: 1805160314
Dosen Pembimbing	: Efry Kurnia, SE., M.Si
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Judul Penelitian	: Pengaruh Pembelajaran Kuliah Daring dan Motivasi Belajar Selama Pandemi Covid-19 Terhadap Kepuasan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB I	- Latar belakang masalah belum kelengkapan perlu pro-hisat - Penjelasan pro-hisat kurang jelas - penelitian kerangka	16/3/2022 20/6/2022 23/6/2022	[Signature]
BAB II	Teknik penulisan secara umum dgn panduan penulisan penelitian terdahulu diperbanyak Teknik pengutipan	16/3/2022 20/6/2022 23/6/2022	[Signature]
BAB III	- Penjelasan variabel & relevabilitas & sumber referensi dg baik & terpecah	16/3/2022 20/6/2022	[Signature]
Daftar Pustaka	Penulisan belum rapi	16/3/2022 20/3/2022	[Signature]
Instrumen Pengumpulan Data	Belum lengkap pengelompokan	16/3/2022	[Signature]
Persetujuan Seminar Proposal	Acc proposal, lanjut sempu	23/6/2022	[Signature]

Medan, Juni 2022

Diketahui oleh :

Ketua Prodi Manajemen

Dosen Pembimbing

Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Efry Kurnia, SE., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Nomor : 2192/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 Medan, 20 Dzulhijjah 1443 H
Lamp. : - 29 Juli 2022 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Kantor Witel PT.
Telekomunikasi Indonesia
Di Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Vikaya Sasi Wahyuningtyas**
N P M : **1805160314**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Medan Sumatera Utara**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal





MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Jum'at 01 Juli 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Vikaya Sasi Wahyuningtyas
N .P.M. : 1805160314
Tempat / Tgl.Lahir : Asam Jawa, 20 Juni 1999
Alamat Rumah : Jl Ampera VIII No.43 , Glugur Darat II Medan Timur
Judul/Proposal : Pengaruh Pembelajaran Kuliah Daring dan Motivasi Belajar Selama Pandemi Covid-19 Terhadap Kepuasan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>gans judul yg benar dg Etno dan kici (MSD)</i>
Bab I	
Bab II	<i>penelitian terdahulu.</i>
Bab III	
Lainnya	<i>Daftar isi, dan peneliti terdahulu</i>
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jum'at 01 Juli 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Efy Kurnia, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof. Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Pembanding

Muslih,SE., M.Si.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 01 Juli 2022** menerangkan bahwa:

Nama : Vikaya Sasi Wahyuningtyas
N.P.M. : 1805160314
Tempat / Tgl.Lahir : Asam Jawa, 20 Juni 1999
Alamat Rumah : Jl Ampera VIII No.43 , Glugur Darat II Medan Timur
JudulProposal :Pengaruh Pembelajaran Kuliah Daring dan Motivasi Belajar Selama Pandemi Covid-19 Terhadap Kepuasan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Efry Kurnia, SE, M.Si*

Medan, Jum'at 01 Juli 2022

TIM SEMINAR

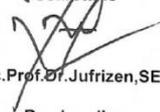
Ketua


Jasman Saripuddin,SE.,M.Si.

Pembimbing


Efry Kurnia, SE, M.Si

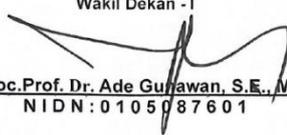
Sekretaris


Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.
Pemanding

Pemanding


Muslih,SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc.Prof. Dr. Ade Gurawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vikaya Sasi Wahyuningtyas
NPM : 1805160314
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Medan Sumatera Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data laporan keuangan dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

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

Medan, Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



VIKAYA SASI WAHYUNINGTYAS

Nomor : Tel.271/PD 520/R1W-1A1P0000/2022

Medan, 25 Agustus 2022

Kepada Yth.
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Mukhtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Riset**

Dengan hormat,

Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor : 1544/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 14 Juni 2022 Perihal: Izin Riset Pendahuluan
2. Surat kami No.Tel.260/PD 520/R1W-1A1P0000/2022, tanggal 09 Agustus 2022 Perihal: Persetujuan Izin Riset Pendahuluan

Dengan ini diberitahukan bahwa **Vikaya Sasi Wahyuningtyas, NPM. 1805160314** telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan mulai tanggal 11 Agustus 2022 s/d Selesai 2022 di Data Management Witel Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwarance
MGR SHARED SERVICE HC & FINANCE MEDAN

Tembusan
Sdr. MGR SECURITY & SAFETY MEDAN