

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA YANG DIMEDIASI SEMANGAT KERJA PADA PT
SUMBER ILMU PENGETAHUAN TRAINING CENTRE
BAMBU 2 MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA : SAKINAH PUTRI PERMATA
NPM : 2205160590
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



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 UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 Februari 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : SAKINAH PNTRI PERMAYA
NPM : 2205160590
Program Studi : MANAJEMEN
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI SENEANGAT KERJA PADA PT. SUMBER MAJU PENGETAHUAN SEMPOKIP TRAINING CENTER HAMBUL MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Dr. MUHAMMAD FAHMI, S.E., M.M.

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

Pembimbing

HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., Ph.D.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. RADIMAN, 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 TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : SAKINAH PUTRI PERMATA
NPM : 2205160590
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI SEMANGAT
KERJA PADA PT SUMBER ILMU PENGETAHUAN
TRAINING CENTRE BAMBU 2 MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Februari 2026

Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

AGUS SANI, S.E., M.Sc.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Sakinah Putri Permata
NPM : 2205160590
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Training Centre Bambu 2 Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 1	✓		
Bab 2	✓		
Bab 3	Membuat angket, hindari kata "dan" atau "atau" penggunaan koma dan garis miring. Jadwal penelitian tambah sampai bulan Februari.	29/1/26	
Bab 4	Buat penjelasan tentang jawaban responden, harus ada kesimpulan setiap variabel.	2/2/26	
Bab 5	Jumlah point saran harus sama dengan jumlah kesimpulan.	2/2/26	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Kele Sidang Meja Hijau	13/2/26	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Februari 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sakinah Putri Permata
NPM : 2205160590
Konsentrasi : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada Pt Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa Sip Training Centre Bambu 2 Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Oktober 2025
Pembuat Pernyataan

Sakinah Putri Permata

NB

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan

SAKINAH PUTRI PERMATA

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Kinahputri27@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 40 karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Teknik observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistic dengan menggunakan uji analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung disiplin kerja dan motivasi kerja, semangat kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung disiplin kerja dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Dan Semangat Kerja

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline and Motivation on Performance Mediated by Work Spirit at PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan

SAKINAH PUTRI PERMATA

*Management Study Program, Faculty of Economics and Business,
Muhammadiyah University of North Sumatra*

Kinahputri27@gmail.com

The purpose of this study is to test and analyze the influence of work discipline and work motivation on employee performance mediated by work spirit at PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Center Bambu 2 Medan. The approach used in this study is a quantitative and associative approach. The population in this study were all employees of PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Center Bambu 2 Medan. The sample in this study was a saturated sample of 40 employees of PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Center Bambu 2 Medan. Data collection techniques in this study used observation techniques and questionnaires. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model analysis tests, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study used the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that directly work discipline and work motivation, employee work spirit have a significant effect on employee performance and indirectly work discipline and work motivation have a significant effect on performance mediated by work spirit at PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Center Bambu 2 Medan.

Keywords: Work discipline, work motivation, performance, and work enthusiasm

KATA PENGANTAR



Assalamua' alaikum warahmatulahi wabarakatu

Alhamdulillahrabbi'l'amin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan program Strata 1 Fakultas ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempo SIP Training Centre Bambu 2 Medan”**.

Dalam menyelesaikan proposal 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 terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan proposal skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Terima kasih untuk yang istimewa alhamarhum Ayahanda Muhammad Sofyan dan Ibunda Noni P Hutagalung yang selalu mendukung dan membimbing serta memberi motivasi penulis baik secara moral maupun secara finansial serta doa yang selalu menyertai penulis sampai saat ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agusani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE.,M.M., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr Ade Gunawan, SE., M.Si Selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Assoc Prof Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si Selaku Wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani,S.E., M.Sc Selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA Selaku dosen pembimbing Tuga Akhir saya, yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan banyak pengalaman kepada penulis.
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Proposal Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Proposal Skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Proposal Skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, Oktober 2025
Penulis

SAKINAH PUTRI PERMATA
NPM:2205160590

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	10
1.4 Rumusan Masalah.....	10
1.5 Tujuan Penelitian	11
1.6 Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Landasan Teori	14
2.1.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja	19
2.1.2 Disiplin Kerja.....	23
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	23
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	25
2.1.3 Motivasi Kerja	30
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	30
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	31
2.1.3.3 Indikator-Indikator Motivasi.....	34
2.1.4 Semangat Kerja.....	37
2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja.....	37
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	38
2.1.4.3 Indikator Semangat Kerja	39

2.2 Kerangka Konseptual.....	42
2.3 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Pendekatan Penelitian	50
3.2 Definisi Operasional	50
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.4 Populasi dan Sampel	53
3.5 Teknik Pengumpulan Data	54
3.6 Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Evaluasi <i>Measurement Model</i> (Outer Model)	61
4.1.2 Inner Model.....	66
4.2 Pembahasan Hasil Hipotesis.....	73
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	73
4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja	75
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	77
4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja	79
4.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja.....	81
4.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.....	82
4.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja.....	84
BAB V PENUTUP	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Target Murid.....	5
Tabel 3. 1 Kinerja Karyawan	51
Tabel 3. 2 Disiplin Kerja.....	51
Tabel 3. 3 Motivasi Kerja.....	51
Tabel 3. 4 Semangat Kerja	52
Tabel 3. 5 Rincian Waktu Penelitian	52
Tabel 3. 6 Skala Likert	55
Tabel 4.1 Hasil Pengujian Convergent Validity.....	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Discriminant Validity (<i>Fornell Larcker Criterion</i>	63
Tabel 4.3 Hasil Cross Loading	63
Tabel 4. 4 Hasil HTMT.....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE).....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)	67
Tabel 4.8 Hasil Uji f^2 Effect Size	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Q-Square	69
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung	70
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
Gambar 2. 3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan	45
Gambar 2. 4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan.....	46
Gambar 2. 5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	46
Gambar 2. 6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja	47
Gambar 2. 7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja	47
Gambar 2. 8 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja	48
Gambar 4. 1. Hasil Algoritma smartPLS 4.0	61
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan tentunya akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya atau setiap perusahaan tentunya selalu berusaha mencapai target organisasi dengan mengandalkan para sumber daya manusia. Unsur yang menentukan keberhasilan yang dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena dapat memberikan pengaruh dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Bentuk serta tujuan perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor penting dari semua kegiatan perusahaan. Perusahaan harus memahami potensi tenaga kerja mereka karena lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Memiliki kinerja karyawan yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan juga akan meningkatkan keuntungan dan akan tercapainya tujuan dari suatu perusahaan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, setiap organisasi berusaha secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi mencapai efektivitas dan efisiensi kerja. Adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja yang baik akan terlihat ketika keluhan dari pelanggan menurun, meningkatnya produktivitas dan kreativitas karyawan, dan juga kehadiran karyawan yang tinggi.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan menjadi pendukung perusahaan dalam kegiatan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Kinerja

yang baik akan membuat perusahaan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia melalui pelatihan atau training bersertifikat internasional yang dapat meningkatkan kompetensi para karyawan.

Luthan (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah ukuran dari hasil kerja seseorang atau jasa yang mereka berikan, baik dalam kuantitas maupun kualitas. Kinerja diukur dengan standar tertentu untuk menilai keberhasilan individu atau kelompok. Standar ini bisa berupa jumlah hasil pekerjaan yang mencerminkan kuantitas, serta mutu pekerjaan itu sendiri. Kinerja dianggap baik jika memenuhi atau melebihi standar, dan buruk jika hasilnya di bawah standar.

Kinerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya adalah disiplin. Disiplin kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif terhadap perusahaan. Hal ini tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Situmorang dan Munthe (2015) bahwa dari disiplin karyawan yang tinggi dan dukungan yang diberikan maka akan menimbulkan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya apabila kedisiplinan karyawan tidak ada atau rendah maka besar kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tidak dapat dicapai dengan baik. Tanpa disiplin kerja, sulit suatu perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Kedisiplinan merupakan bagian penting bagi karyawan, karena tanpa disiplin yang baik sangat sulit bagi perusahaan untuk melihat hasil pencapaian

yang optimal. Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan yang dibuat dan ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Penerapan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung mampu bekerja sama dengan individu lain secara optimal, melaksanakan tanggung jawab dengan baik, serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya dari Hestisani, (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga peran disiplin sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja yang optimal juga bergantung pada motivasi yang tinggi di kalangan karyawan. Motivasi menjadi dasar bagi seseorang untuk melaksanakan tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur, standar, dan target yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, seperti gaji yang kompetitif, kepemimpinan yang mendukung, fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang kondusif, rekan kerja yang harmonis, dan faktor-faktor lain. Menurut (Hasibuan, 2017), motivasi didefinisikan sebagai kemauan untuk memberikan usaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadi.

Dari perspektif psikologis, motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap dorongan internal dan antusiasme seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Wibowo, 2016), motivasi didefinisikan sebagai

pendorong tindakan dalam serangkaian proses perilaku manusia, dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian sebelumnya dari (Gultom, 2014) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja. Dan menurut (Ainanur & Tirtayasa, 2018) menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Begitu juga halnya dengan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan yang bergerak dibidang Pendidikan, khususnya dalam metode pelatihan otak menggunakan sempoa untuk anak-anak usia 3-12 tahun memandang kinerja karyawan sangat penting. Karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang tidak baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan dinilai masih belum sepenuhnya memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target kinerja belum tercapai misalnya: Tidak tercapainya tujuan dari suatu perusahaan, perihal jumlah murid yang mengikuti kursus tidak sesuai keinginan yang dibuat perusahaan. PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan menetapkan target tahun ini yang mengikuti kursus di . PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan adalah 350 murid, tetapi faktanya yang mengikuti kursus di sempoa sebanyak 250 murid. Hal ini disebabkan salah satunya karena

kinerja dari coach (*yang dimaksud dengan coach ialah guru atau instruktur yang melatih anak-anak menggunakan metode sempoa*) yang menurun atau tidak baik.

Diduga berdasarkan fenomena diatas yang menjadi akar masalahnya : jumlah trend murid yang menurun dikarenakan sumber daya manusia yang perlu peningkatan keterampilan. Menurut pendapat (Collins, 2020) menyatakan bahwa ukuran kinerja perusahaan adalah kemampuan mencapai target jangka Panjang, jika target menurun atau tidak tercapai ini menunjukkan “*flywheel effect*” yang gagal, di mana momentum positif tidak terbangun, menyebabkan penurunan kinerja. Selain itu diduga juga karena disiplin coach yang menurun, yang dimana coach tidak tepat waktu ketika datang ke kursus. Terbuktinya dengan tingkat disiplin karyawan (coach) yang rendah. Dikarenakan pengalaman yang tidak baik yang didapatkan oleh rekomendasi para murid sebelumnya, menyatakan bahwa banyak karyawan (coach) nya yang tidak disiplin sehingga berdampak pada tidak ingin lagi mereka mengikuti program jasa yang telah diberikan oleh PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan.

Tabel 1. 1 Data Target Jumlah Murid

No.	Target (Tahun)	Target Yang Ingin Dicapai	Jumlah Murid Yang Mengikuti	Keterangan
1.	2021	130	145	Mencapai target
2.	2022	160	187	Mencapai target
3.	2023	200	250	Mencapai target
4.	2024	300	289	Belum mencapai target
5.	2025	350	250	Belum mencapai target

Sumber: *PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan*

Selain disiplin, motivasi menjadi persoalan penting dalam mencapai target kinerja yang diharapkan perusahaan juga perlu memberikan dukungan moril, berupa motivasi. Karena motivasi dapat meningkatkan emosional karyawan, dampaknya dapat melahirkan sikap optimis, pantang menyerah, dan berpikir positif. Tentu, sikap-sikap tersebut sangat dibutuhkan dalam proses kerja, agar tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan optimal.

Motivasi adalah cara mendorong karyawan (coach) agar giat dalam bekerja, apabila motivasi kerja pada karyawan tinggi maka kinerja pada karyawan pun tinggi, sebaliknya jika motivasi kerja pada karyawan dalam bekerja rendah maka kinerja pada karyawan (coach) pun akan juga rendah. Maka untuk menghasilkan suatu perhatian yang berkualitas perusahaan ini mengalami masalah seperti halnya, adanya karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dikarenakan tidak adanya fasilitas bekerja yang karyawan (coach) dapatkan di PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa coach yang bekerja di PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan mengatakan bahwa kurangnya motivasi karyawan (coach) perihal fasilitas kerja yang belum optimal di PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan. Oleh karena itu, menimbulkan rasa kekecewaan yang mengakibatkan sikap tidak baik bagi karyawan (coach), yang dimana karyawan (coach) tidak termotivasi datang tepat waktu saat bekerja sehingga dapat menurunkan kinerjanya dan membuat perusahaan tersebut tidak dapat mencapai target murid yang diinginkan.

Terkait motivasi, PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training*

Centre Bambu 2 Medan menyadari belum ada upaya selain yang ditetapkan oleh perusahaan. Artinya, motivasi yang ada saat ini mungkin belum dapat mendorong semangat kerja karyawan (coach) secara maksimal, namun demikian para karyawan (coach) tetap harus bekerja dengan baik. Hal ini memberikan konsekuensi yang kurang menguntungkan misalnya dengan tidak tercapai target perusahaan. Seperti target murid yang diinginkan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre Bambu 2 Medan* tidak tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2011), Harlie (2012), Potu (2013), dan Murti Srimulyani (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang dibutuhkan, baik dalam keadaan parsial maupun simultan. Lebih lanjut Riyadi (2011) mengemukakan motivasi atau dorongan sisi lain dari kinerja. Maksudnya adalah, jika kinerja merupakan tujuan perusahaan maka tujuan karyawan adalah manfaat finansial dan non finansial, nama lainnya disebut dengan motif. Tujuan yang menjadi harapan, dan karena motif tersebut pula lahir energi atau semangat bekerja.

Agussalim.M(2023) Semangat kerja ialah perasaan seseorang yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan untuk mengerjakan dengan lebih rajin dan lebih baik, serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat terselesaikan pekerjaannya, absensi dapat diperkecil, keluhan dari customer dapat dihindari, sehingga efisiensi dan efektivitas kerja dapat stabil. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja, motivasi, dan semangat kerja merupakan factor yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Semangat kerja adalah kondisi dimana seseorang dapat merasakan rasa

senang sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Menurut Khaeruman (2021) Semangat kerja dapat diukur melalui absensi karyawan, tanggung jawabnya dalam pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. pada dasarnya apabila semangat kerja rendah, maka karyawan menjadi tidak bisa bekerjasama dengan perusahaan dengan baik. Semangat kerja yang baik dapat dilihat ketika seorang karyawan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Dari indikator di atas, yang menjadi acuan untuk melihat semangat kerja karyawan pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa *SIP Training Centre* Bambu 2 Medan adalah pendapat dari Hasibuan (2015), yaitu mengenai: keinginan karyawan untuk bekerja, kesungguhan karyawan dalam bekerja, kesenangan pegawai dalam bekerja. Jika disiplin dan motivasi para coach baik maka akan mempengaruhi kinerja, namun adakalanya sebelum kinerja itu muncul mereka akan semangat terlebih dahulu. Artinya penelitian ini akan mengkaji peran semangat kerja dalam memediasi pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja para coach di PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa *SIP Training Centre* Bambu 2 Medan.

Jika karyawan (coach) disiplin dalam bekerja dan mempunyai motivasi yang besar untuk bekerja dengan baik maka para karyawan (coach) tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik. Namun ada kalanya harus tumbuh semangat kerja karyawan (coach) terlebih dahulu sebelum akhirnya mereka akan menunjukkan kinerja yang baik. Penelitian ini akan membahas peran semangat kerja dalam memediasi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja para

karyawan (coach) di PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan ketrampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Berdasarkan fenomena latar belakang masalah diatas peneliti merasa tertarik untuk mengetahui lebih lanjut masalah tersebut dan melakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja beberapa karyawan (coach) kurang maksimal yang terlihat dari kurang tercapainya target murid baru dalam satu tahun tertentu.
2. Ada beberapa karyawan (coach) yang kurang disiplin dalam bekerja.
3. Sebagian karyawan kurang mampu menunjukkan motivasi kerja yang baik

dalam menjalankan perannya sebagai coach.

4. Kurangnya semangat kerja beberapa coach yang ditunjukkan dari pencapaian target yang tidak maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah di atas terlihat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja ialah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja dan lain-lain. Pembatasan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah yang dilihat dari disiplin kehadiran waktu, motivasi dilihat dari tidak tercapainya tujuan dari perusahaan, motivasi kerja diukur dengan penilaian hasil kerja karyawan dengan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan subjek kantor PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh staff ataupun karyawan yang bekerja di PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
6. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin berpengaruh terhadap

semangat kerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?

4. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
6. Untuk menguji dan menganalisis apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?
7. Untuk menguji dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja yang dimediasi semangat kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja, dan semangat kerja.

2. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia Apakah

semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Sumber Ilmu
Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan?

- 2) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Casio menyatakan bahwa kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut (Wibowo, 2016) Kinerja berasal istilah performance. Beberapa pihak mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja atau pencapaian. Namun, kinerja memiliki makna yang lebih luas, tidak hanya mencakup hasil kerja, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Erni & Donni, 2018) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tuganya, yang meliputi baik hasil akhir maupun proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja mencakup dua aspek penting yaitu, pencapaian hasil dan cara kerja yang diterapkan dalam menyelesaikan tugas.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya disebabkan karena keadaan internal maupun keadaan yang terjadi diluar dari para pekerja. Menurut (Kasmir, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan dan keahlian

Seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik cenderung berkinerja lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki kemampuan akan berkinerja kurang optimal. Oleh karena itu, kemampuan dan keahlian merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja.

2. Faktor pengetahuan

Pengetahuan seseorang tentang pekerjaannya akan mempengaruhi hasil kerja mereka. Karyawan yang memahami pekerjaannya dengan baik akan lebih mudah melaksanakan tugasnya secara efektif. Sebaliknya, kurangnya pengetahuan akan mengurangi kualitas kerja dan berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, pengetahuan tentang pekerjaan memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan.

3. Faktor rancangan kerja

Desain pekerjaan yang baik akan memudahkan karyawan mencapai tujuan kerja mereka. Jika pekerjaan didesain dengan baik, pelaksanaan tugas akan lebih akurat dan efisien. Sebaliknya, desain yang buruk akan menyulitkan penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan benar. Oleh karena itu, desain pekerjaan berfungsi sebagai alat untuk membantu karyawan melaksanakan tugas mereka.

4. Faktor kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang merupakan ciri khas yang membedakan satu individu dari individu lainnya. Individu dengan karakter positif cenderung menjalankan tugasnya dengan tekun dan bertanggung jawab, yang menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya, karyawan dengan karakter negatif biasanya kurang serius dan bertanggung jawab dalam bekerja, yang mengakibatkan hasil yang tidak memuaskan dan menurunkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepribadian memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja seseorang.

5. Faktor motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Ketika karyawan memiliki motivasi yang kuat, baik dari dalam diri mereka sendiri maupun dari faktor eksternal seperti dukungan perusahaan, mereka akan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, kurangnya motivasi akan mengurangi antusiasme kerja dan berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengorganisir, mengelola, dan memberikan arahan kepada bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif.

7. Faktor gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merujuk pada sikap atau cara seorang pemimpin berinteraksi dan memimpin bawahan mereka. Misalnya, gaya kepemimpinan demokratis berbeda dengan gaya otoriter. Penerapan gaya kepemimpinan biasanya disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.

8. Faktor budaya organisasi

Budaya organisasi merujuk pada adat istiadat dan norma yang berlaku di dalam perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota terhadap budaya ini akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, ketidakpatuhan terhadap norma dapat mengurangi kinerja.

9. Faktor kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan bahagia atau puas yang dirasakan seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dan bahagia di tempat kerja cenderung berkinerja baik, sementara ketidakpuasan dapat mengurangi kinerja kerja.

10. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, seperti ruang kerja, tata letak, fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja. Lingkungan yang nyaman dan mendukung akan membantu karyawan bekerja lebih baik tanpa gangguan, sementara lingkungan yang tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi kinerja.

11. Faktor loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal akan terus bekerja dengan tekun meskipun perusahaan menghadapi kesulitan, dan merasa memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Loyalitas yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja.

12. Faktor komitmen

Komitmen adalah kesungguhan karyawan dalam memenuhi janji atau kesepakatan yang telah dibuat. Karyawan yang berkomitmen akan berusaha menjalankan tugasnya dengan baik dan merasa bertanggung jawab jika tidak menepati janji, sehingga komitmen memiliki dampak langsung terhadap kinerja.

13. Faktor disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kesungguhan karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja sesuai aturan, seperti ketepatan waktu dan melaksanakan tugas sesuai instruksi. Karyawan yang disiplin akan berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja.

Menurut (Edison 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Kompensasi

Merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan misalnya gaji, tunjangan, bonus yang dapat mempengaruhi motivasi dan dengan demikian kinerja.

2. Sistem dan prosedur kerja

Cara atau sistem kerja, metode, prosedur yang digunakan dalam organisasi, sistem yang baik membantu efisiensi, jelas alurnya, mendukung kinerja.

3. Kepemimpinan

Peranan pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, memberikan contoh, gaya kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Nilai-nilai, norma organisasi (budaya), juga kondisi lingkungan kerja fisik maupun sosial, yang mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan.

5. Komunikasi

Hubungan komunikasi antar individu, antar bagian organisasi, komunikasi yang baik mendukung koordinasi dan kinerja.

6. Kompetensi

Kemampuan, keterampilan, pengetahuan yang dimiliki karyawan, sehingga mampu menjalankan tugas dengan baik.

7. Motivasi dan pengakuan

Motivasi kerja dan pengakuan (recognition) terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan dorongan untuk bekerja lebih baik.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar karyawan

Karyawan yang mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja meliputi:

1. Kualitas kerja, ialah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan
2. Kuantitas kerja, ialah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan
3. Kendala kerja, dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap kerja, yang memiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan serta kerja sama.

Menurut (PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa *SIP Training Centre* Bambu 2 Medan) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Indikator ini berkaitan dengan ketelitian, kerapian, ketepatan prosedur, serta minimnya kesalahan dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan kualitas kerja yang baik mampu menghasilkan pekerjaan yang akurat, profesional, dan memenuhi harapan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menilai produktivitas karyawan, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan baik dari segi volume pekerjaan maupun beban kerja. Semakin tinggi kuantitas kerja yang dicapai tanpa mengurangi kualitas, semakin baik kinerja karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan Waktu merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu atau deadline yang telah ditetapkan. Indikator ini mencerminkan kedisiplinan, manajemen waktu, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki

ketepatan waktu yang baik mampu mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi.

4. Kontribusi terhadap Organisasi

Kontribusi organisasi menunjukkan sejauh mana karyawan berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan dan kemajuan organisasi. Indikator ini mencakup partisipasi dalam kerja tim, pemberian ide atau inovasi, kesediaan membantu rekan kerja, serta kepatuhan terhadap nilai dan aturan organisasi. Karyawan dengan kontribusi yang tinggi tidak hanya focus pada tugas pribadi, tetapi juga peduli terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno et al., 2016) disiplin kerja merupakan sikap menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan yang terdapat dalam diri karyawan, sehingga mereka dapat dengan sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kekuatan yang tumbuh dalam diri karyawan, yang memungkinkan mereka untuk secara sukarela mengikuti keputusan peraturan serta menjunjung tinggi nilai-nilai pekerjaan dan perilaku.

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan yang terdapat dalam diri karyawan, yang memungkinkan mereka untuk secara sukarela menyesuaikan diri dengan peraturan dan ketentuan tersebut (Yusuf, 2018)

Sinungan (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat, yang berupa kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan sikap dan kekuatan mental yang tercermin dalam perilaku individu atau kelompok, yang ditunjukkan melalui penghormatan dan kepatuhan terhadap peraturan serta ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri secara sukarela dengan peraturan tersebut, sehingga mendukung tercapainya tujuan tertentu dalam lingkungan kerja.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2017), terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Jumlah kompensasi yang diberikan dapat memengaruhi penerapan disiplin. Pegawai cenderung mematuhi semua peraturan yang ada jika mereka merasa mendapatkan imbalan yang sebanding dengan usaha yang telah mereka berikan untuk organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi

Keteladanan dari pimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan organisasi, semua pegawai akan selalu mengamati bagaimana pimpinan menerapkan disiplin pada dirinya sendiri dan bagaimana ia

mengendalikan ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin dalam organisasi tidak akan berhasil jika tidak ada aturan tertulis yang jelas untuk dijadikan pedoman bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Ketika seorang pegawai melanggar disiplin, pimpinan perlu memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi memerlukan pengawasan untuk memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah individu yang memiliki karakter yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2014) ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

5. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indicator-indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indicator. Menurut Hasibuan (2016) indicator-indikator disiplin kerja yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan harus sesuai, dimana tujuan yang diberikan bagi karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, agar dia dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin mengerjakannya. Jika tujuan di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kedisiplinan akan rendah. Disinilah pentingnya asas *the right place and the right man in the right job*.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berpengaruh terhadap karyawan, dengan teladan yang baik dari pimpinan, kedisiplinan karyawan pun juga akan ikut baik. Karena karyawan cenderung menjadikan pimpinan sebagai panutan, oleh

sebab itu teladan pimpinan sangat dibutuhkan untuk keberlangsungan perusahaan.

3. Balas jasa

Balas jasa juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan. Dengan balas jasa yang cukup maka karyawan akan merasa senang dan tenang saat bekerja. Dengan demikian karyawan akan berupaya untuk memberikan yang terbaik, kedisiplinan juga semakin ditingkatkan.

4. Keadilan

Pimpinan harus bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Oleh sebab itu keadilan sangat dibutuhkan terkhusus dalam pemberian gaji, harus adil antara pekerjaan dengan gajinya. Agar karyawan juga bersikap loyal kepada perusahaan.

5. Waskat

Waskat pengawasan melekat pimpinan terhadap bawahan. Sehingga waskat mengharuskan pimpinan selalu berada di tempat kerja. Waskat dianggap efektif untuk mendongkrak kedisiplinan karyawan, karena karyawan merasa diperhatikan dan mendapat bimbingan langsung dari pimpinan. Dengan waskat ini juga pimpinan dapat secara objektif menilai karyawan dan mengetahui kedisiplinan dan kemampuan para karyawan. Secara tidak langsung waskat menuntut kebersamaan yang aktif antara pimpinan dan bawahan sehingga terwujudlah Kerjasama yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman sangat dibutuhkan agar disiplin dapat tegak. Berat atau ringan sanksi hukuman sangat menentukan baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Semakin berat dibuat suatu sanksi atau hukuman maka karyawan pun akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan.

7. Ketegasan

Ketegasan sangat dibutuhkan agar kedisiplinan dapat ditegakkan, terlebih ketegasan pimpinan. Jika sebuah aturan telah dibuat maka hendaklah semuanya taat, jika tidak disinilah diperlukan ketegasan seorang pimpinan. Pimpinan harus tegas menghukum siapa saja yang melakukan pelanggaran. Agar kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut baik. Namun jika pimpinan tidak tegas maka kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut akan gagal.

8. Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan akan tercipta jika di dalam sebuah organisasi terdapat hubungan kemanusiaan yang baik. Hubungan kemanusiaan yang harmonis antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Sehingga dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

Menurut (PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa *SIP Training Centre* Bambu 2 Medan) penilaian dan pengukuran Disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif sesuai dengan ketentuan organisasi. Indikator ini tercermin dari ketepatan hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan. Karyawan yang memiliki disiplin waktu yang baik mampu mendukung kelancaran aktivitas operasional dan meningkatkan efisiensi kerja.

2. Kerajinan Kerja

Kerajinan kerja menggambarkan kesungguhan dan keaktifan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator ini tercermin dari kemauan bekerja secara konsisten, tidak menunda pekerjaan, serta kesediaan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh usaha. Kerajinan kerja menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

3. Kepatuhan terhadap Aturan

Kepatuhan terhadap aturan merupakan tingkat ketaatan karyawan dalam menjalankan peraturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang berlaku di organisasi. Indikator ini mencakup kepatuhan terhadap standar operasional, tata tertib, serta etika kerja yang ditetapkan. Karyawan yang patuh terhadap aturan mampu menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan profesional.

4. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja menunjukkan kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh serta menerima konsekuensi atas hasil pekerjaannya. Indikator ini tercermin dari kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan berlebihan, menjaga amanah pekerjaan, serta bersedia mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada atasan atau organisasi.

5. Konsistensi Disiplin Antar Termin

Konsistensi disiplin antar termin menggambarkan kestabilan perilaku disiplin karyawan dari satu periode kerja ke periode berikutnya. Indikator ini menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak bersifat sementara, tetapi diterapkan secara berkelanjutan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki konsistensi disiplin yang tinggi menunjukkan komitmen kuat terhadap nilai dan budaya kerja organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Achmad (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

Menurut Hasibuan (2017) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Secara psikologis menunjukkan bahwa dorongan dalam diri dan

semangat seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya.

Menurut Wibowo (2016), motivasi kerja adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk berusaha secara maksimal dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan semangat, kinerja, dan produktivitas karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi

timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja

a yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Menurut (Sunyoto, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ialah:

1. Promosi

Diartikan sebagai kemajuan seorang karyawan ke suatu tugas yang lebih baik dari segi tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, serta terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Adalah prestasi yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi yang memuaskan, sulit bagi karyawan tersebut untuk diusulkan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Faktor pekerjaan itu sendiri mencakup sejauh mana tugas yang dikerjakan itu memberikan kesempatan berkembang, tanggung jawab, dan pengembangan karier. Dalam pengembangannya, tanggung jawab

4. Penghargaan

Penghargaan (reward) baik dalam bentuk materi seperti bonus dan gaji, maupun nonmateri seperti pujian dan pengakuan, merupakan dorongan penting bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya penghargaan yang adil dan sesuai, karyawan merasa bahwa usaha mereka dihargai oleh organisasi atau perusahaan.

5. Tanggung jawab

Karyawan yang diberi tanggung jawab lebih besar akan merasa dipercaya oleh organisasi. Rasa tanggung jawab ini menumbuhkan semangat kerja dan keinginan untuk membuktikan kemampuan mereka. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi atau perusahaan.

6. Pengakuan

Pengakuan terhadap hasil kerja karyawan merupakan salah satu bentuk motivasi yang sangat efektif. Ketika hasil kerja diakui dan diapresiasi, karyawan akan merasa dihargai dan terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja mereka.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target tertentu akan menimbulkan rasa puas dan bangga pada diri karyawan. Hal ini

menjadi sumber motivasi internal yang mendorong karyawan untuk terus mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Novziranyah dalam Syahyuti (2010) indicator yang digunakan untuk menilai motivasi kerja meliputi:

1. Semangat Kerja

Suatu keadaan psikologis yang ditandai dengan rasa gembira dan motivasi untuk bekerja lebih keras, meskipun menghadapi berbagai risiko, demi mencapai tujuan.

2. Inisiatif dan Kreatifitas

Inisiatif merujuk pada kemampuan dan kekuatan karyawan untuk memulai atau melanjutkan tugas mereka, dengan kemampuan untuk menemukan hubungan baru dan menggabungkan elemen-elemen yang sudah dikenal sebelumnya.

3. Rasa Tanggung Jawab

Sikap karyawan yang didorong oleh komitmen mereka terhadap pekerjaan dan tanggung jawab, sehingga mereka melaksanakan tugas-tugas yang mampu mereka lakukan.

Menurut (Zameer, dkk 2014), indikator motivasi kerja terdiri dari 5 aspek yang merujuk pada 2 dimensi, yaitu:

a) Monetary motivational: Gaji dan bonus

Gaji adalah kompensasi dasar yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan standar perusahaan

dapat membangun rasa keadilan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka.

Bonus berfungsi sebagai penghargaan tambahan untuk pencapaian tertentu atau target. Sistem bonus yang transparan berdasarkan kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong persaingan sehat di antara karyawan.

b) Non-monetary motivational: Jaminan kesejahteraan karyawan dan promosi

Kesejahteraan karyawan mencakup aspek keselamatan kerja, fasilitas kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Ketika karyawan merasa aman dan diperhatikan oleh perusahaan, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

Sementara itu, promosi merupakan pengakuan atas kemampuan dan prestasi karyawan melalui posisi yang lebih tinggi atau tanggung jawab yang lebih besar. Promosi memberikan rasa bangga dan kepuasan serta mendorong karyawan untuk terus berkembang dan mencapai prestasi.

Menurut (PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan) penilaian dan pengukuran Motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indicator, yaitu:

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu sebagai indikator motivasi kerja menunjukkan dorongan internal karyawan untuk menggunakan waktu kerja secara efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, serta menyelesaikan

tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan tanpa harus diawasi secara ketat.

2. Kerajinan Kerja

Kerajinan kerja mencerminkan tingkat motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan keaktifan dalam bekerja, tidak mudah menunda pekerjaan, serta memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas secara konsisten meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

3. Kepatuhan terhadap Aturan

Kepatuhan terhadap aturan sebagai indikator motivasi kerja menunjukkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan serta kebijakan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang akan mematuhi aturan bukan karena paksaan, tetapi karena memahami bahwa kepatuhan tersebut penting untuk mendukung tujuan dan kelancaran organisasi.

4. Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab kerja menggambarkan tingkat motivasi karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh rasa memiliki, berani mengambil tanggung jawab atas hasil kerja, serta berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

2.1.4 Semangat Kerja

2.1.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai upaya untuk melaksanakan tugas dengan antusiasme yang lebih besar, yang diharapkan dapat mempercepat penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kualitas hasilnya. Semangat kerja yang tinggi mendorong individu untuk mengambil tanggung jawab atas tugas mereka dan mampu menghadapi tantangan yang terkait dengan pekerjaan mereka. Karyawan dengan semangat kerja tinggi menunjukkan karakteristik yang mirip dengan orang dewasa, yang ditandai dengan antusiasme dalam bekerja, penyelesaian tugas tepat waktu, interaksi aktif, partisipasi penuh, kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja, dan inovasi. Sebaliknya, antusiasme kerja yang rendah ditandai dengan gejala kecemasan, seperti pergantian pekerjaan, absensi, keterlambatan, kurangnya disiplin, dan penurunan produktivitas (Nitisemito, 2011; dalam Subiantoro et al., 2019)

Sementara itu, menurut Gundokusumo (2020) ialah semangat kerja merupakan cerminan dari sikap individu atau kelompok terhadap pekerjaan dan kolaborasi. Semangat kerja merujuk pada pandangan individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan serta kerja sama dengan pihak lain untuk mencapai hasil maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Selain itu, Sondang P. Siagian (2010) berpendapat bahwa semangat kerja mencerminkan tingkat antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja adalah antusiasme individu atau kelompok terhadap tugas dan tanggung

jawab mereka di dalam perusahaan, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan energi tinggi, mempercepat penyelesaian, meningkatkan kualitas hasil, dan memotivasi tanggung jawab, manajemen tantangan, serta kolaborasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap penurunan atau melemahnya semangat kerja, menurut Alex S. Nitisemito (2010), yaitu:

1. Kurangnya Disiplin Kerja

Tingkat disiplin yang rendah dapat menghambat penyelesaian tugas, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

2. Penempatan karyawan yang tidak tepat

Menugaskan karyawan pada tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan mereka.

3. Lingkungan kerja yang buruk

Kondisi kerja yang buruk dapat mengalihkan perhatian karyawan, sehingga hasil kerja mereka tidak memenuhi harapan perusahaan.

4. Upah yang tidak memadai

Upah yang terlalu rendah dapat membuat karyawan merasa kurang termotivasi untuk bekerja, karena penghasilan mereka tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, yang pada akhirnya mengurangi semangat kerja mereka.

5. Gaya Kepemimpinan yang tidak efektif

Pendekatan kepemimpinan yang buruk dapat mempengaruhi motivasi karyawan, terutama jika pemimpin bersifat otoriter dan hanya

memprioritaskan kepentingan perusahaan tanpa mempertimbangkan kesejahteraan karyawan .

6. Kurang informasi

Ketidakcukupan informasi yang diberikan kepada karyawan dapat memperlambat penyelesaian tugas, karena mereka tidak memiliki data yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan secara efisien.

Menurut Nawawi (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja ialah:

1. Minat pribadi terhadap pekerjaan, seseorang yang memiliki minat tinggi terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan motivasi kerjanya.
2. Faktor gaji atau upah yang tinggi, gaji atau upah yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan, pekerjaan yang memiliki status sosial tinggi dan memberikan posisi yang dihormati dapat menjadi pendorong peningkatan motivasi kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang sangat dihargai dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.1.4.3 Indikator Semangat Kerja

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh (Nitisemito, 2008 dalam Hidayat et al., 2019), diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Naiknya Produktivitas Karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produktivitas karyawan tinggi apa tidak.

b. Tingkat Absensi Yang Rendah

Tingkat absensi yang rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa persentase absen seluruh karyawan rendah.

c. Labour Turn-Over Yang Menurun

Tingkat karyawan keluar masuk karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

d. Tidak Terjadi Atau Berkurangnya Kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Sedangkan menurut Manullang (Busro 2018), indikator semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

a. Kualitas Untuk Bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

b. Kekuatan Untuk Melawan Frustasi

Seberat apapun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi, tetap melakukan dan menyiapkan pekerjaan tersebut walaupun sedang dalam keadaan sedih, oleh karena itu merupakan tanggung jawab kita sebagai yang di embankan tugas.

Menurut (PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa *SIP Training Centre* Bambu 2 Medan) penilaian dan pengukuran Disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indicator, yaitu:

1. Antusiasme Kerja

Antusiasme kerja menggambarkan sikap positif dan perasaan senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator ini tercermin dari semangat, energi, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Karyawan yang memiliki antusiasme kerja tinggi cenderung bekerja dengan penuh gairah, menunjukkan sikap optimis, serta menikmati proses kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

2. inisiatif Kerja

Inisiatif kerja menunjukkan kemampuan dan kemauan karyawan untuk bertindak secara proaktif tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Indikator ini tercermin dari kesediaan memberikan ide, mencari solusi atas permasalahan kerja, serta mengambil Langkah-langkah perbaikan demi

kelancaran pekerjaan. Inisiatif kerja mencerminkan semangat karyawan dalam berkontribusi lebih bagi organisasi.

3. Ketahanan Kerja

Ketahanan kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tekanan, tantangan, dan beban kerja tanpa mudah menyerah. Indikator ini tercermin dari kegigihan, ketekunan, serta kemampuan menjaga performa kerja meskipun berada dalam kondisi sulit. Karyawan dengan ketahanan kerja yang baik mampu mempertahankan semangat kerja secara konsisten.

4. Komitmen Kerja

Komitmen kerja menunjukkan tingkat keterikatan dan kesungguhan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Indikator ini tercermin dari loyalitas, rasa memiliki, serta kesediaan untuk menjalankan tugas sesuai tujuan organisasi. Karyawan dengan komitmen kerja tinggi akan menunjukkan semangat kerja yang berkelanjutan dan berupaya memberikan hasil terbaik bagi organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variabel atau variabel bebas (Disiplin kerja dan Motivasi kerja) terhadap dependent variabel atau variabel terikat (Kinerja Karyawan) yang dimediasi atau variabel intervening (Semangat Kerja)

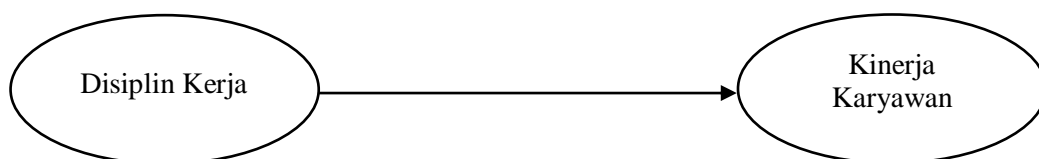
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian (Iga Mawarni 2017), (Tanjung 2015) dan (Jufrizen 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sejalan dengan aturan perusahaan, baik yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak. Apabila kedisiplinana karyawan mengalami penurunan, maka target yang telah ditetapkan oleh perusahaan berisiko tidak terpenuhi, yang mengindikasikan bahwa kinerja yang kurang optimal sering kali dipengaruhi oleh faktor disiplin ini.

Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dipercayakn. Mengingat semakin pesatnya perkembangan perusahaan dan peningkatan penggunaan teknologi, hal ini seringkali menyebabkan perubahan yang lebih sering serta perluasan ruang lingkup pekerjaan bagi tenaga kerja, sehingga penerapan pendisiplinan menjadi esensial untuk memastikan pencapaian tujuan perusahaan (Tanjung, 2015)

Menurut hasil penelitian (Tirtayasa, 2024), (Jufrizen & Sitorus, 2019) dan (Yusnandar, Nefri, & Siregar 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

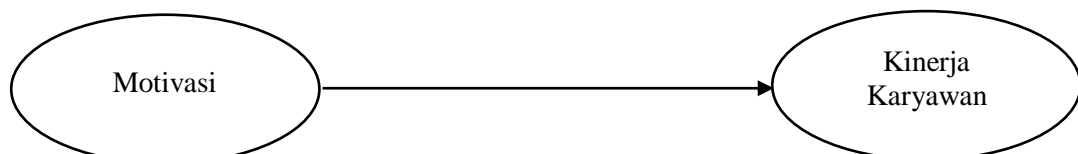
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam operasional perusahaan, sehingga kelangsungan aktivitas perusahaan sangat bergantung pada kontribusi dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari, perusahaan harus memberikan bentuk motivasi yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan secara sadar dan sukarela berupaya meningkatkan kinerja mereka, sehingga menghasilkan produktivitas optimal yang mendukung kemajuan perusahaan serta pencapaian tujuannya.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2014), seorang direktur perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan mengenai signifikansi tujuan pekerjaan, sehingga timbul minat mereka terhadap pelaksanaan tugas. Apabila minat tersebut telah terbangun, maka Hasrat karyawan akan semakin kuat untuk mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan yang diharapkan, yang pada akhirnya membuat mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerja mereka.

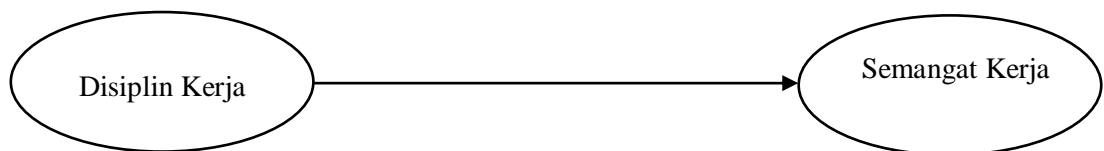
Menurut hasil penelitian (Jufrizen, 2021) (Susilo, 2020) (Tirtayasa, 2024), (Fachrezi & Khair, 2021) dan (Chairani & Khair, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Disiplin kerja meningkat maka semangat kerja karyawan meningkat, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan menurun maka semangat kerja karyawan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tirtayasa, 2024). Menurut hasil penelitian (Jufri et al., 2020), (Jufrizen, 2021) (Hanura et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

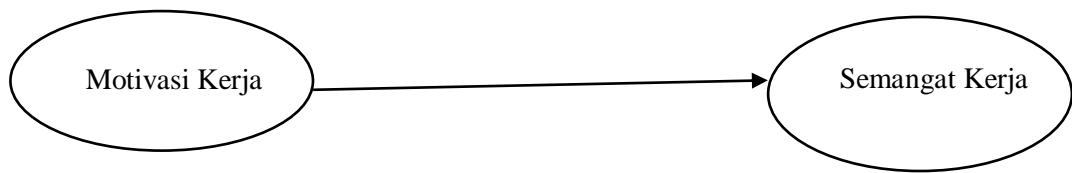


Gambar 2. 3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Widodo (2017), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan internal pada individu yang mendorong perilakunya untuk menjalankan suatu tindakan. Tingkat intensitas kekuatan tersebut dalam diri seseorang saat menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu mencerminkan seberapa besar motivasi yang dimilikinya. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka perusahaan akan memperoleh dampak positif, yakni karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif dan menunjukkan inisiatif pribadi tanpa perlu arahan langsung dari atasan.

Menurut hasil penelitian (Susilo, 2020) (Indriyani & Solihin, 2022), (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

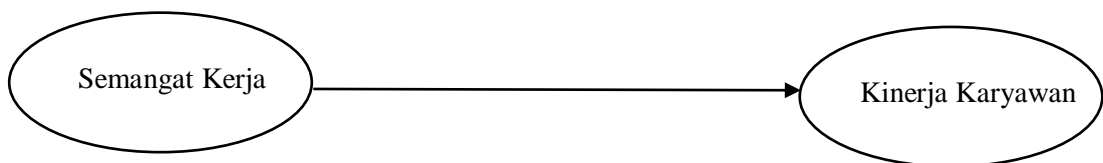


Gambar 2. 4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, mengurangi risiko kerusakan, menekan tingkat absensi, menghindari keluhan serta peringatan, dan mencegah terjadinya pemogokan. Oleh karena itu, semangat kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Menurut hasil penelitian (Sofian & Julkarnain, 2019), (Aditya et.al, 2021) (Yofandi, 2017) dan (Imba et al., 2023) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



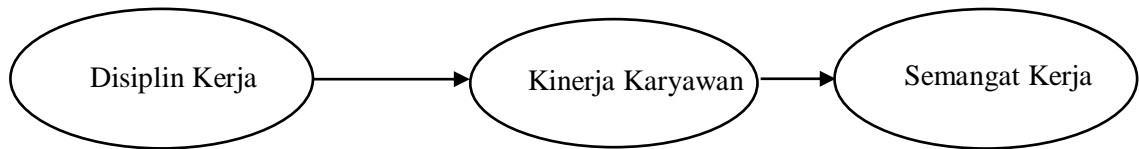
Gambar 2. 5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Kinerja Karyawan yang Dimediasi*

Semangat Kerja

Disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui mediasi semangat kerja, di mana semangat kerja yang baik diakibatkan oleh disiplin kerja yang tinggi sehingga dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Menurut hasil penilaian (Salsabilla et al., 2025) yang menyatakan bahwa disiplin

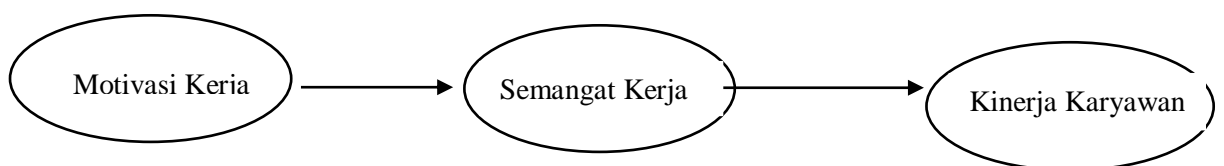
kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi semangat kerja.



Gambar 2. 6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja

2.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dimediasi oleh semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kinerja yang buruk, tingkat absensi dan turnover karyawan yang tinggi, serta suasana kerja yang negatif. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kolaboratif yang positif sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

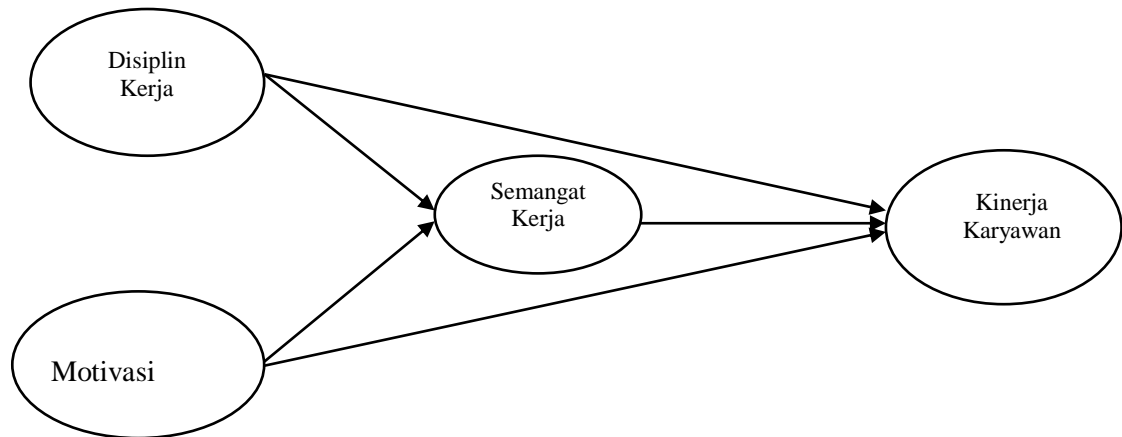


Gambar 2. 7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja

2.2.8 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja

Berdasarkan pembahasan yang telah disampaikan di atas bahwa terdapat permasalahan disiplin kerja, dan motivasi kerja karyawan perusahaan yang perlu

diteliti agar ada perubahan sehingga nantinya tujuan dari PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan bisa tercapai sesuai visi dan misi perusahaan.



Gambar 2. 8 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Semangat Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan. Statusnya sebagai jawaban sementara disebabkan oleh fakta bahwa hipotesis didasarkan pada teori-teori terkait, bukan bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2020). Oleh karena itu, hipotesis pada dasarnya adalah jawaban yang didasarkan pada teori terhadap pertanyaan penelitian bukan empiris.

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah dijelaskan diatas, maka penulis membuat hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

H1 : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber

Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan

- H2 : Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan
- H3 : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan
- H4 : Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan
- H5 : Adanya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan
- H6 : Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan
- H7 : Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh semangat kerja pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif merujuk pada metode pengkajian fenomena empiris yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan penyajian data dalam format numerik, tidak dalam bentuk naratif. Pendekatan asosiatif berfokus pada pengkajian hubungan antara variabel, yaitu antara satu variabel dengan satu variabel lainnya (Sugiyono, 2020).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel yang diteliti. Operasional variabel ini diperlukan untuk menentukan indikator dari variabel yang terkait dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen terikat (y), satu variabel intervening variabel mediasi (z) dan dua variabel independent variabel bebas (x). Berikut definisi masing-masing variabel yaitu:

3.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3. 1 Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Ketetapan Waktu
4	Kontibusi Organisasi

Sumber: *PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan*

3.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 3.2 Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Disiplin Waktu
2	Kerajinan Kerja
3	Kepatuhan terhadap Aturan
4	Tanggung Jawab Kerja
5	Konsistensi Disiplin Antar Termin

Sumber: *PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan*

3.2.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi dapat berupa kebutuhan, keinginan, atau tujuan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Tabel 3. 3
Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Dorongan Berprestasi
2	Pengembangan Diri
3	Kebutuhan Pengakuan

		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	2	3	4
1	Observasi Awal	█																																			
2	Pengajuan Judul	█																																			
3	Penulisan Proposal			█	█																																
4	Bimbingan Dan Revisi Proposal		█	█	█																																
5	Seminar Proposal								█																												
6	Penyempurnaan Proposal										█																										
7	Pengumpulan Data										█	█																									
8	Pengelolaan dan Analisis Data											█	█																								
9	Bimbingan dan Revisi Skripsi												█	█																							
10	Sidang Skripsi																																				

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi merujuk pada kumpulan umum yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik dan ciri-ciri tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk tujuan penilaian dan pengambilan keputusan (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan yang berjumlah 40 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel merujuk pada Sebagian dari populasi yang mewakili ukuran dan karakteristiknya. Dalam studi ini, pemilihan sampel dilakukan dengan menerapkan

Teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah metode penentuan sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai bagian dari sampel. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, yang merupakan proses di mana semua elemen populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020). Mengingat ukuran populasi dalam penelitian ini relative terbatas, peneliti memutuskan untuk mengambil seluruh populasi di PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan, yang meliputi 40 orang responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

3.5.1 Wawancara

Wawancara menurut (Juliandi, 2015) adalah bentuk percakapan langsung antara peneliti dan responden. Metode ini biasanya diterapkan ketika jumlah responden terbatas. Tujuan utama wawancara adalah untuk mengungkap isu-isu yang terkait dengan variabel peneliti. Secara spesifik, Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada koordinator PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP *Training Centre* Bambu 2 Medan dan karyawan (coach)nya. Penggunaan Teknik wawancara bertujuan untuk memperoleh wawasan yang lebih mendalam mengenai aspek-aspek yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.5.2 Kuesioner / angket

Kuesioner menurut (Juliandi, 2015) terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk menggali pendapat atau persepsi

responden terhadap variabel yang diteliti. Instrumen ini dapat diterapkan ketika jumlah responden penelitian relatif besar.

Tabel 3. 6
Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif yang merupakan data yang menggunakan bantuan statistic untuk membantu penelitian dalam penghitungan angka-angka untuk menganalisis data yang diperoleh dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik analisis jalur digunakan apabila secara teori kita yakin berhadapan dengan masalah yang berhubungan dengan sebab akibat. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016)

3.6.3 Analisis Data Menggunakan Partial Least Square (PLS)

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square-structural *equation model* (PLSSEM)

yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan structural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam Data ini akan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode statistik yang disebut partial least square-structural equation model (PLS-SEM), yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur pada variabel laten. Metode ini sering dianggap sebagai generasi kedua dari analisis multivariat (Ghozali & Latari, 2015). PLS-SEM merupakan jenis model persamaan struktural berbasis varians (SEM) yang dapat menguji model pengukuran dan model struktural secara bersamaan. Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas, sementara model struktural digunakan untuk menguji kausalitas melalui pengujian hipotesis dengan model prediktif.

PLS adalah metode analisis yang kuat karena tidak bergantung pada banyak asumsi dan data tidak perlu terdistribusi normal (indikator).

Analisis SEM PLS melibatkan dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (model luar), yang mencakup (a) validitas konvergen; (b) reliabilitas. dan validitas konstruk; dan (c) validitas diskriminan, serta evaluasi model struktural (model dalam), yang mencakup (a) koefisien determinasi (r^2)

square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sarstedt, 2014). Estimasi parameter yang diperoleh melalui PLS (Partial Least Square) dapat dikelompokkan sebagai berikut: kelompok pertama adalah estimasi bobot yang digunakan untuk membentuk skor variabel laten. Kelompok kedua mencerminkan estimasi jalur yang menghubungkan variabel laten satu sama lain dan dengan blok indikatornya (loadings). Kelompok ketiga berkaitan dengan parameter rata-rata dan lokasi (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga jenis estimasi ini, PLS (*Partial Least Square*) menerapkan proses iteratif tiga tahap, di mana setiap tahap menghasilkan estimasi sebagai berikut:

1. Menghasilkan estimasi bobot.
2. Menghasilkan estimasi untuk model dalam dan model luar.
3. Menghasilkan estimasi rata-rata dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (Partial Least Square) PLS Teknik Analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan realibel). Dalam Analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* dievaluasi berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dan skor konstruk, sebagaimana terlihat dari beban faktor standar yang menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap indikator pengukuran dan konstruksinya. Pengukuran refleksif individu dianggap kuat jika korelasinya di atas 0.7 dengan konstruksi yang diukur, meskipun menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai beban eksternal antara 0.5 dan 0.6 dapat diterima.
2. *Discriminant Validity* dalam model pengukuran refleksif dievaluasi melalui beban silang antara pengukuran dan konstruksi. Jika korelasi antara konstruksi dan item pengukuran lebih tinggi daripada korelasi antara konstruksi lain, maka blok pengukuran tersebut lebih unggul daripada yang lain. Selain itu, validitas diskriminatif dapat dievaluasi dengan membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE).
3. *Composite reliability* adalah ukuran untuk menilai suatu konstruk, yang dapat diamati pada koefisien variabel laten. Untuk mengevaluasi reliabilitas komposit, digunakan dua alat ukur, yakni konsistensi internal dan alpha Cronbach. Jika nilai yang diperoleh melebihi 0,70, maka konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang baik.
4. *Cronbach's Alpha* adalah pengujian reliabilitas yang berasal dari reliabilitas komposit. Sebuah variabel dianggap reliabel apabila nilai alpha Cronbach-nya lebih dari 0,7.

3.6.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*), yang juga dikenal sebagai hubungan internal (*inner relation*), model struktural, atau teori substantif, mengilustrasikan keterkaitan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Evaluasi model struktural ini dapat dilakukan melalui penggunaan *R-square* untuk konstruk dependen, uji *Stone-Geisser Q-square* untuk relevansi prediktif, serta uji *t* dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural. Dalam mengevaluasi model struktural menggunakan PLS (*Partial Least Square*), langkah pertama adalah memeriksa nilai *R-square* pada setiap variabel laten dependen.

Interpretasinya serupa dengan interpretasi dalam analisis regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menentukan apakah variabel laten independen tertentu memberikan dampak substantif terhadap variabel laten dependen. Selain itu, dalam model PLS, evaluasi juga melibatkan pemeriksaan nilai *Q-square* untuk relevansi prediktif pada model konstruktif. *Q-square* menilai seberapa baik model dan estimasi parameter menghasilkan nilai observasi. Nilai *Q-square* yang melebihi 0 (nol) menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, sedangkan nilai *Q-square* yang di bawah 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif.

3.6.6 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, penilaian dilakukan berdasarkan nilai *t*-statistic dan nilai probabilitas. Jika pengujian dilakukan menggunakan nilai statistik, maka dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5%, batas nilai *t*-statistic yang digunakan adalah 1,96. Dengan demikian, kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak apabila

nilai t-statistic melebihi 1,96. Sementara itu, jika pengujian dilakukan berdasarkan nilai probabilitas, maka H_a diterima apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

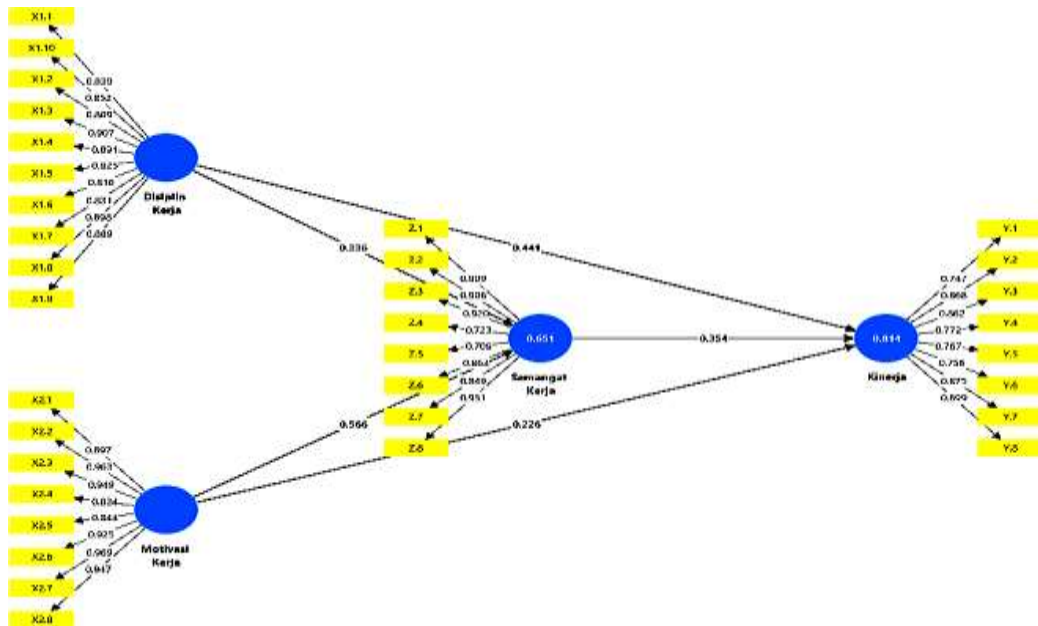
4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Evaluasi *Measurement Model (Outer Model)*

Menurut Ghozali (2015:39) tujuan dari evaluasi *outer model* adalah untuk menilai validitas melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta reliabilitas model yang di evaluasi *composite reliability* serta *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.

a. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (2015), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.



Gambar 4. 1. Hasil Algoritma smartPLS 4.0
Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Convergent Validity

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja	Semangat Kerja
X1.1	0,839			
X1.10	0,852			
X1.2	0,809			
X1.3	0,907			
X1.4	0,891			
X1.5	0,825			
X1.6	0,816			
X1.7	0,831			
X1.8	0,898			
X1.9	0,889			
X2.1		0,897		
X2.2		0,963		
X2.3		0,949		
X2.4		0,824		
X2.5		0,844		
X2.6		0,925		
X2.7		0,969		
X2.8		0,947		
Y.1			0,747	
Y.2			0,868	
Y.3			0,862	
Y.4			0,772	
Y.5			0,767	
Y.6			0,756	
Y.7			0,875	
Y.8			0,899	
Z.1				0,909
Z.2				0,906
Z.3				0,920
Z.4				0,723
Z.5				0,709
Z.6				0,863
Z.7				0,849
Z.8				0,931

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai *Outer Loadings*

masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis- analisis selanjutnya.

b. *Discriminant Validity*

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 4.0* yang tersaji dalam tabel 4.2.

Tabel 4.13 Hasil Uji Discriminant Validity (*Fornell Larcker Criterion*)

	Disiplin Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja	Semangat Kerja
Disiplin Kerja	0,856			
Kinerja	0,805	0,820		
Motivasi Kerja	0,573	0,748	0,916	
Semangat Kerja	0,660	0,817	0,758	0,855

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Dari tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Adapun di bawah ini adalah hasil dari Cross Loading:

Tabel 4.14 Hasil Cross Loading

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja	Semangat Kerja
X1.1	0,839	0,349	0,670	0,628
X1.10	0,852	0,460	0,626	0,455
X1.2	0,809	0,451	0,622	0,370
X1.3	0,907	0,561	0,783	0,671
X1.4	0,891	0,490	0,723	0,567
X1.5	0,825	0,500	0,708	0,567

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja	Semangat Kerja
X1.6	0,816	0,387	0,641	0,674
X1.7	0,831	0,572	0,615	0,386
X1.8	0,898	0,580	0,760	0,659
X1.9	0,889	0,559	0,701	0,568
X2.1	0,652	0,897	0,782	0,741
X2.2	0,517	0,963	0,721	0,757
X2.3	0,540	0,949	0,677	0,658
X2.4	0,339	0,824	0,511	0,565
X2.5	0,450	0,844	0,575	0,628
X2.6	0,574	0,925	0,775	0,779
X2.7	0,501	0,969	0,697	0,724
X2.8	0,574	0,947	0,684	0,662
Y.1	0,527	0,647	0,747	0,475
Y.2	0,623	0,552	0,868	0,725
Y.3	0,661	0,605	0,862	0,721
Y.4	0,692	0,768	0,772	0,687
Y.5	0,810	0,599	0,767	0,717
Y.6	0,540	0,606	0,756	0,481
Y.7	0,646	0,568	0,875	0,734
Y.8	0,716	0,563	0,899	0,745
Z.1	0,693	0,759	0,780	0,909
Z.2	0,577	0,671	0,723	0,906
Z.3	0,498	0,719	0,718	0,920
Z.4	0,387	0,583	0,540	0,723
Z.5	0,466	0,527	0,521	0,709
Z.6	0,718	0,638	0,800	0,863
Z.7	0,593	0,562	0,698	0,849
Z.8	0,526	0,698	0,748	0,931

c. *HTMT*

Tabel 4. 15 Hasil HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja <-> Disiplin Kerja	0,838
Motivasi Kerja <-> Disiplin Kerja	0,586
Motivasi Kerja <-> Kinerja	0,780
Semangat Kerja <-> Disiplin Kerja	0,673
Semangat Kerja <-> Kinerja	0,854
Semangat Kerja <-> Motivasi Kerja	0,784

Sementara itu, tingkat ambang validitas diskriminan yang dapat diterima juga diperoleh dilihat dari nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) yang lebih kecil dari 0,90 seperti yang disarankan oleh (Hair et al., 2017). Semua nilai HTMT lebih rendah dari 0,9.

d. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 4.0 tersaji pada tabel 4.5.

Tabel 4.16 Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,733
Kinerja	0,673
Motivasi Kerja	0,839
Semangat Kerja	0,731

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

e. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 4.17 Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	0,960	0,964	0,965
Kinerja	0,930	0,934	0,942
Motivasi Kerja	0,972	0,978	0,977
Semangat Kerja	0,946	0,955	0,956

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

4.1.2 Inner Model

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis pengaruh variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam

kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

a. Nilai R-Square (R²)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model.

Tabel 4.18 Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,814	0,799
Semangat Kerja	0,651	0,632

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. Nilai R-square untuk variabel Kinerja adalah sebesar 0,814, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan mampu menjelaskan varians dari variabel Kinerja sebesar 81,4%, sementara sisanya sebesar 18,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.
2. Nilai R-square untuk variabel Semangat Kerja adalah sebesar 0,651, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu memberikan kontribusi penjelasan terhadap variabel Semangat Kerja sebesar 65,1%, sedangkan 34,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini.

b. f² Effect Size

Nilai f-square (f²) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2014):

- 1) Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.

- 2) Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
- 3) apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah.

Berikut hasil nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 4.19 Hasil Uji f^2 Effect Size

	f-square
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,577
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	0,217
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,115
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,615
Semangat Kerja -> Kinerja	0,236

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. Nilai f-square untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,577, yang mana nilai ini lebih besar dari 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh dalam kategori kuat (large) terhadap variabel Kinerja.
2. Nilai f-square untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 0,217, yang mana nilai ini berada dalam rentang 0,15 hingga 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh dalam kategori medium (moderate) terhadap variabel Semangat Kerja.
3. Nilai f-square untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,115, yang mana nilai ini berada dalam rentang 0,02 hingga 0,15 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja

memiliki pengaruh dalam kategori lemah (small) terhadap variabel Kinerja.

4. Nilai f-square untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja adalah sebesar 0,615, yang mana nilai ini lebih besar dari 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh dalam kategori kuat (large) terhadap variabel Semangat Kerja.
5. Nilai f-square untuk pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,236, yang mana nilai ini berada dalam rentang 0,15 hingga 0,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja memiliki pengaruh dalam kategori medium (moderate) terhadap variabel Kinerja.

c. Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian *Goodness of Fit Model* structural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (no) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja	320,000	153,499	0,520
Semangat Kerja	320,000	171,673	0,464

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. Hasil uji Q-Square untuk variabel Kinerja menunjukkan nilai sebesar 0,520, yang mana nilai ini lebih besar dari 0 (no), sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki relevansi prediktif (*predictive relevance*) yang baik. Nilai ini juga menunjukkan bahwa model

struktural memiliki akurasi prediksi yang kuat terhadap variabel Kinerja karena nilainya berada di atas ambang batas 0,35 (kategori besar).

2. Hasil uji Q-Square untuk variabel Semangat Kerja menunjukkan nilai sebesar 0,464, yang mana nilai tersebut lebih besar dari 0 (nol), sehingga hal ini membuktikan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif untuk variabel Semangat Kerja. Dengan nilai yang melebihi 0,35, maka model ini dikategorikan memiliki relevansi prediktif yang besar atau kuat dalam menjelaskan variabel Semangat Kerja tersebut.

d. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk pengaruh jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,441	0,465	0,152	2,902	0,004
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	0,336	0,346	0,137	2,457	0,014
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,226	0,223	0,100	2,270	0,023
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,566	0,559	0,143	3,965	0,000
Semangat Kerja -> Kinerja	0,354	0,335	0,125	2,839	0,005

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,441 dengan nilai t-statistik 2,902 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 serta P-Value sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,336 dengan nilai t-statistik 2,457 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 serta P-Value sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,226 dengan nilai t-statistik 2,270 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 serta P-Value sebesar 0,023 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,566 dengan nilai t-statistik 3,965 yang jauh lebih besar dari t-tabel 1,96 serta P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

5. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,354 dengan nilai t-statistik 2,839 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 serta P-Value sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan.

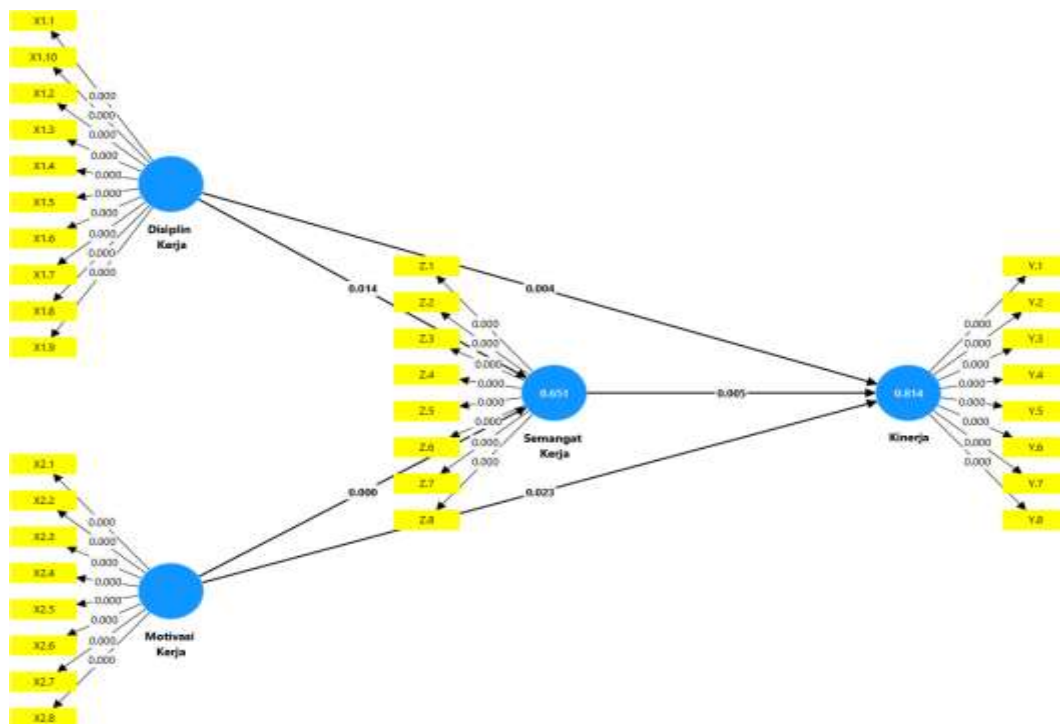
Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung (indirect) X terhadap Y melalui Z:

Tabel 4. 22 Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,441	0,465	0,152	2,902	0,004
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	0,336	0,346	0,137	2,457	0,014
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,226	0,223	0,100	2,270	0,023
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,566	0,559	0,143	3,965	0,000
Semangat Kerja -> Kinerja	0,354	0,335	0,125	2,839	0,005

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,119 dengan nilai t-statistik sebesar 1,973 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 serta nilai P-Value sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,201 dengan nilai t-

statistik sebesar 2,305 yang lebih besar dari t-tabel 1,96 serta nilai P-Value sebesar 0,021 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menghubungkan pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap peningkatan Kinerja karyawan.



Gambar 4.2

Hasil Uji *Bootstrapping*

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

4.2 Pembahasan Hasil Hipotesis

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,441 yang menunjukkan arah positif, serta nilai t-statistik sebesar 2,902 yang lebih besar dari t-tabel 1,96. Selain

itu, nilai *P-Value* yang diperoleh adalah sebesar 0,004, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Angka-angka ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Secara konseptual, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang memegang peranan krusial. Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Caissar et al., 2022; Safitri & Wahdiniawati, 2023). Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal karena disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Arifin & Sasana, 2022). Oleh karena itu, penegakan disiplin bukan sekadar kepatuhan, melainkan fondasi bagi terciptanya perilaku kerja yang produktif.

Disiplin kerja yang tinggi akan membentuk pola kerja yang teratur dan konsisten. Menurut pandangan para ahli, disiplin kerja sangat penting karena akan menghasilkan mutu pekerjaan, kuantitas kerja, dan waktu kerja yang baik yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Raymond et al., 2023). Karyawan yang disiplin cenderung datang tepat waktu, menggunakan fasilitas dengan baik, dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja, yang mana hal-hal tersebut merupakan indikator utama dari kinerja yang optimal (Febriani, 2022; Safitri & Wahdiniawati, 2023). Dengan demikian, adanya aturan yang jelas dan kepatuhan karyawan terhadap aturan tersebut menjadi katalisator bagi pencapaian target kinerja organisasi.

Hubungan antara disiplin dan kinerja juga dapat dijelaskan melalui mekanisme pengendalian diri. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan, di mana agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, harus diusahakan agar ada disiplin yang baik (Mendonca, 2022). Melalui disiplin, tecermin kekuatan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan bekerja dengan semangat serta ketekunan meskipun tanpa pengawasan langsung dari pimpinan (Arifin & Sasana, 2022; Putra & Haryadi, 2023). Hal ini menegaskan bahwa disiplin bukan hanya tentang sanksi, tetapi tentang pembentukan karakter yang berorientasi pada hasil kerja atau kinerja yang unggul.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi terdahulu yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Safitri dan Wahdiniawati (2023) serta Caissar et al. (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin disiplin karyawan, semakin meningkat kinerjanya. Temuan serupa juga disampaikan oleh Febriani (2022) dan Putra & Haryadi (2023) yang menyimpulkan adanya pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan Raymond et al. (2023) yang menemukan bahwa dalam konteks objek penelitian mereka, disiplin kerja tidak memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mungkin disebabkan oleh faktor budaya organisasi atau beban kerja yang berbeda di lokasi tersebut.

4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,336 dengan nilai t-statistik

2,457 yang melampaui t-tabel 1,96. Signifikansi hubungan ini diperkuat dengan perolehan *P-Value* sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Data ini mengonfirmasi bahwa penerapan disiplin yang baik di lingkungan kerja dapat mendorong tumbuhnya semangat kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan.

Disiplin kerja dapat dianggap sebagai pondasi dalam menciptakan semangat kerja pegawai. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Caissar et al., 2022). Ketika aturan ditegakkan dengan baik, tercipta keteraturan yang membuat karyawan merasa ada kepastian dalam lingkungan kerjanya. Kepatuhan terhadap peraturan dan nilai-nilai yang ada merupakan kekuatan yang seharusnya dimiliki oleh setiap pegawai agar mampu menyesuaikan diri dan bekerja dengan perasaan yang positif (Mendonca, 2022).

Keterkaitan antara disiplin dan semangat kerja terletak pada penciptaan lingkungan yang kondusif. Apabila pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap disiplin kerja di organisasinya masing-masing, maka semangat kerja akan meningkat dan tujuan instansi dapat tercapai (Mendonca, 2022). Sebaliknya, ketidakhadiran dan keterlambatan (indisipliner) sering kali menjadi indikator menurunnya semangat kerja atau moral karyawan (Indriyani & Solihin, 2022; Caissar et al., 2022). Dengan demikian, disiplin bukan penghambat, melainkan kerangka yang memungkinkan semangat kerja untuk tumbuh karena adanya kejelasan tugas dan tanggung jawab.

Lebih lanjut, semangat kerja itu sendiri didefinisikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan dalam

Mendonca, 2022; Indriyani & Solihin, 2022). Ini menunjukkan hubungan timbal balik di mana disiplin adalah unsur intrinsik dari semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat tinggi biasanya akan menunjukkan perilaku disiplin yang tinggi pula, dan sebaliknya, penegakan disiplin yang adil dapat memicu moralitas dan semangat kerja yang positif (Mendonca, 2022; Permadi & Rasminingsih, 2023).

Hasil penelitian ini mendukung temuan Mendonca (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai, bahkan pengaruhnya bisa lebih dominan daripada faktor lingkungan fisik. Hal ini juga relevan dengan pernyataan Caissar et al. (2022) yang mengindikasikan bahwa masalah absensi dan keterlambatan (disiplin) berpengaruh pada tingkat motivasi dan semangat kerja yang menurun. Selain itu, Indriyani dan Solihin (2022) juga menyoroti bahwa tingkat ketidakhadiran (sebagai cerminan disiplin) berkaitan erat dengan fluktuasi semangat kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga, terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil statistik menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,226 dengan nilai t-statistik 2,270 yang lebih besar dari t-tabel 1,96, serta *P-Value* 0,023 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa dorongan motivasi yang dimiliki karyawan berperan nyata dalam meningkatkan hasil kerja mereka.

Secara teoritis, motivasi adalah dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna

mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan (Sidik & Sumardin, 2023). Motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Safitri & Wahdiniawati, 2023). Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena motif dasarnya tidak terpenuhi (Kurniawan & Rizki, 2022; Wahyuni et al., 2023).

Hubungan kausalitas antara motivasi dan kinerja sangat erat. Semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat, akan semakin tinggi kinerjanya (Kurniawan & Rizki, 2022). Motivasi berfungsi sebagai daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan dan target perusahaan (Sidik & Sumardin, 2023; Wahyuni et al., 2023). Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik, baik itu melalui pemenuhan kebutuhan finansial maupun non-finansial, agar karyawan mau mencurahkan kemampuannya secara maksimal.

Pentingnya motivasi juga ditekankan dalam konteks pencapaian tujuan organisasi. Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Wahyuni et al., 2023). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha melakukan yang terbaik, yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja individu yang meningkat (Safitri & Wahdiniawati, 2023; Caissar et al., 2022). Sebaliknya, kinerja yang dinilai tidak memuaskan sering kali disebabkan oleh motivasi yang rendah dari karyawan tersebut.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Safitri dan Wahdiniawati (2023) serta Kurniawan dan Rizki (2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wahyuni et al. (2023) juga mengonfirmasi bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penentu naik turunnya kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Caissar et al. (2022) dan Sidik dan Sumardin (2023) juga memperkuat hasil ini dengan menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor industri.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis hipotesis keempat menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,566 dan nilai t-statistik yang sangat tinggi yaitu 3,965 (jauh di atas t-tabel 1,96), serta *P-Value* 0,000. Angka ini menegaskan bahwa motivasi adalah prediktor utama dalam pembentukan semangat kerja karyawan.

Motivasi dan semangat kerja adalah dua konsep yang saling berkaitan erat. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, sedangkan semangat kerja adalah perwujudan dari moralitas dan kegairahan dalam bekerja (Indriyani & Solihin, 2022). Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal untuk melakukan kegiatan secara sungguh-sungguh demi mencapai hasil terbaik, yang mana dorongan ini secara langsung membentuk antusiasme atau semangat kerja (Aini et al., 2024). Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi energi psikis yang dicurahkan karyawan dalam bekerja.

Dalam konteks organisasi, pemberian motivasi yang tepat akan berdampak langsung pada tingkat semangat kerja. Jika semangat kerja karyawan meningkat maka akan memberikan nilai positif pada perusahaan, di mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mempunyai inisiatif sendiri (Indriyani & Solihin, 2022). Motivasi yang kuat, baik yang berasal dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, maupun aktualisasi diri, akan menciptakan kondisi mental yang positif atau semangat kerja yang tinggi (Aini et al., 2024; Permadi & Rasminingsih, 2023).

Lebih lanjut, semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan yang didorong oleh motivasi (Maulidah et al., 2022). Seorang manajer lebih mudah memotivasi bawahannya ketika mengetahui apa yang mereka nikmati, karena semangat kerja inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja dan berkreasi (Ridwan et al., 2023). Dengan demikian, motivasi bertindak sebagai bahan bakar yang menyalakan api semangat kerja dalam diri karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Indriyani dan Solihin (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap semangat kerja. Senada dengan itu, penelitian Aini et al. (2024) dan Selvin et al. (2023) juga menemukan bahwa variabel motivasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh signifikan. Meskipun Permadi dan Rasminingsih (2023) meneliti motivasi sebagai variabel moderasi, mereka mengakui bahwa secara teoritis dan empiris, motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan dengan semangat kerja karyawan.

4.2.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian hipotesis kelima, ditemukan bahwa Semangat Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan. Hasil statistik mencatat nilai koefisien jalur sebesar 0,354 dengan t-statistik 2,839 ($> 1,96$) dan *P-Value* 0,005 ($< 0,05$). Hasil ini mengindikasikan bahwa kondisi psikologis dan moral kerja karyawan yang positif berdampak langsung pada hasil kerja yang mereka capai.

Semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moralitas yang tinggi yang mendorong seseorang untuk bekerja dan berkreasi (Ridwan et al., 2023). Ketika semangat kerja tinggi, kinerja meningkat karena karyawan lebih aktif, sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Ridwan et al., 2023; Sidik & Sumardin, 2023). Semangat kerja mencerminkan sikap mental individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih produktif (Pratama et al., 2024).

Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah, disiplin yang tinggi, dan loyalitas terhadap organisasi. Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan, di mana jika mereka merasa bergairah dan optimis, produktivitas kerja sebagai gambaran awal kinerja akan meningkat (Sidik & Sumardin, 2023). Sebaliknya, ketika moral atau semangat kerja turun, kinerja juga akan turun (Ridwan et al., 2023). Oleh karena itu, menjaga semangat kerja adalah strategi vital untuk memastikan kinerja organisasi tetap optimal.

Keterkaitan ini juga dijelaskan melalui dampak psikologis pada penyelesaian tugas. Semangat kerja yang tinggi membuat karyawan mampu menghadapi tekanan dan beban kerja dengan lebih baik, sehingga target kinerja dapat tercapai (Selvin et al., 2023). Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Maulidah et al., 2022). Tanpa semangat, kemampuan teknis karyawan mungkin tidak akan terkonversi menjadi kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ridwan et al. (2023) dan Maulidah et al. (2022) yang menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sidik dan Sumardin (2023) serta Febriani (2022) juga mendukung hal ini dengan menyimpulkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Pratama et al. (2024) juga menemukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang merupakan proksi dari kinerja.

4.2.6 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Hasil analisis jalur untuk hipotesis keenam menunjukkan bahwa Semangat Kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,119, t-statistik 1,973 ($> 1,96$), dan *P-Value* 0,049 ($< 0,05$). Temuan ini mengartikan bahwa disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan semangat kerja yang kemudian berdampak pada kinerja.

Secara teoritis, mekanisme mediasi ini terjadi karena disiplin kerja menciptakan lingkungan yang teratur dan kondusif. Disiplin merupakan pondasi dalam menciptakan semangat kerja pegawai karena merupakan kunci utama mencetak karakteristik pegawai (Mendonca, 2022). Ketika aturan ditegakkan (Disiplin), karyawan merasa diperlakukan adil dan memiliki panduan yang jelas, yang kemudian meningkatkan moral atau gairah kerja mereka (Semangat Kerja). Selanjutnya, semangat kerja yang tinggi inilah yang mendorong karyawan untuk menghasilkan *output* kerja yang maksimal (Kinerja) (Ridwan et al., 2023; Sidik & Sumardin, 2023).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan ketaatan pada waktu dan peraturan, yang mengurangi konflik dan kebingungan di tempat kerja. Kondisi ini mendukung terciptanya suasana psikologis yang positif atau semangat kerja (Mendonca, 2022; Caissar et al., 2022). Semangat kerja yang tumbuh dari kedisiplinan ini membuat karyawan bekerja bukan karena paksaan, melainkan karena kesadaran dan keinginan untuk berprestasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Ridwan et al., 2023).

Temuan ini memperkaya literatur yang ada dengan mengonfirmasi peran perantara semangat kerja. Meskipun Maulidah et al. (2022) menemukan bahwa semangat kerja tidak mampu memediasi variabel *burnout* terhadap kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja, semangat kerja berperan sebagai mediator yang signifikan. Hal ini selaras dengan logika yang dibangun dari penelitian Mendonca (2022) yang menghubungkan disiplin dengan semangat, dan penelitian Ridwan et al. (2023) yang menghubungkan semangat dengan kinerja, membentuk alur kausalitas yang utuh.

4.2.7 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja

Pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa Semangat Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam menghubungkan pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hasil statistik menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,201 dengan t-statistik 2,305 ($> 1,96$) dan *P-Value* 0,021 ($< 0,05$). Ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

Mekanisme ini dapat dijelaskan bahwa motivasi berfungsi sebagai pemicu awal. Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Sidik & Sumardin, 2023). Dorongan ini (Motivasi) membangkitkan antusiasme, kegembiraan, dan kesungguhan dalam bekerja yang disebut sebagai semangat kerja (Indriyani & Solihin, 2022; Aini et al., 2024). Ketika karyawan memiliki semangat yang tinggi akibat termotivasi, mereka akan bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi (Ridwan et al., 2023; Wahyuni et al., 2023).

Semangat kerja bertindak sebagai katalisator yang mengubah dorongan motivasi menjadi hasil kerja nyata. Tanpa semangat kerja, motivasi mungkin hanya berupa keinginan tanpa aksi yang persisten. Sebagaimana dinyatakan bahwa semangat kerja inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja dan berkreasi dalam pekerjaannya (Ridwan et al., 2023). Oleh karena itu, jalur mediasi ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi, perusahaan harus memastikan bahwa motivasi tersebut sukses dikonversi menjadi semangat kerja harian karyawan.

Hasil ini mendukung dan mengintegrasikan temuan-temuan sebelumnya. Indriyani dan Solihin (2022) menemukan hubungan kuat antara motivasi dan semangat kerja, sementara Sidik dan Sumardin (2023) menemukan pengaruh semangat terhadap kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan implikasi dari Aini et al. (2024) yang menemukan bahwa motivasi dan semangat kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas (kinerja), mengindikasikan adanya hubungan yang saling menguatkan di antara variabel-variabel tersebut dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pengujian terhadap model struktural serta pembahasan teoritik pada variabel-variabel yang diteliti, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan oleh karyawan dalam mematuhi peraturan dan waktu kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa penegakan disiplin yang baik menciptakan lingkungan yang teratur, yang pada akhirnya mendorong terbentuknya moral dan semangat kerja yang positif pada diri karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, dorongan motivasi yang kuat, baik yang bersifat internal maupun eksternal, mampu memacu karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan hasil yang lebih baik dan produktif.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Temuan ini memiliki nilai pengaruh yang paling kuat di antara hubungan langsung lainnya, yang mengindikasikan bahwa pemberian motivasi merupakan faktor kunci utama dalam membangkitkan gairah dan antusiasme (semangat) kerja karyawan.

5. Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan ini menegaskan bahwa kondisi psikologis karyawan yang bersemangat, optimis, dan gembira dalam bekerja akan berdampak langsung pada peningkatan capaian kinerja individu.
6. Semangat Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung dengan cara menumbuhkan semangat kerja terlebih dahulu.
7. Semangat Kerja mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila motivasi tersebut berhasil dikonversi menjadi semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

5.2.1. Saran Praktis (Bagi Perusahaan)

1. Meningkatkan Motivasi untuk Membangun Semangat Mengingat variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Semangat Kerja, disarankan agar pimpinan perusahaan fokus pada program-program motivasional yang menyentuh kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan (*reward*) yang adil, jenjang

karir yang jelas, serta perhatian atasan terhadap bawahan untuk menjaga moralitas kerja tetap tinggi.

2. Mempertahankan Konsistensi Disiplin Kerja Perusahaan disarankan untuk tetap menegakkan peraturan kedisiplinan secara konsisten namun humanis. Disiplin tidak hanya dimaknai sebagai hukuman, tetapi sebagai sarana untuk menciptakan keteraturan yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja, sehingga semangat dan kinerja mereka tetap terjaga.
3. Menciptakan Lingkungan yang Memacu Semangat Kerja Karena Semangat Kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan menyenangkan. Kegiatan seperti *gathering*, *briefing* pagi yang inspiratif, atau konseling karyawan dapat dilakukan untuk menjaga antusiasme karyawan dalam bekerja.

5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Menambah Variabel Lain Penelitian ini hanya terbatas pada variabel Disiplin, Motivasi, dan Semangat Kerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan atau mengembangkan variabel lain yang potensial mempengaruhi kinerja, seperti Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, atau Beban Kerja, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.
2. Memperluas Objek Penelitian Disarankan untuk memperluas objek penelitian atau jumlah sampel, baik pada industri yang sejenis maupun berbeda, untuk menguji konsistensi temuan penelitian ini (generalisasi) dalam konteks yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh motivasi dan semangat kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 67-71.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Edison, Emron. Ammar, Yhony. Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*.
- Erni, S., & Donni, P. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. *Refika Aditama*.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>
- Febriani, S. F. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Tani (KOPTAN) Jasa Tirta Sendang Tulungagung. *JUPSIM: Jurnal Sistem Informasi & Manajemen*, 1(3), 153-168.,
- Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal EMA*, 6(2), 54–63. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i2.81>
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot*, 14(2), 21. <https://doi.org/10.31258/sorot.14.2.21-29>
- Imba, N., Abduh, T., & Said, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Kelas IA Khusus Makassar. *Journal of Economy Business Development*, 1(1), 17–21. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i1.1811>
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa*

- Manajemen*), 2(4), 531. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25941>
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1–11. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357–367.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktek)*.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *SOSSAINS: Jurnal Sosial dan Sains*, 2(1).
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja karyawan pada staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 109-115.
- Mendonca, Y. M. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Lembata. *JMM Online (Jurnal Mitra Manajemen)*, 6(3), 166-180.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738-743.
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *JUMEK: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220-230.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *JURIA: Jurnal Ilmiah Astina*, 1(3), 154-159.

- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738-743.
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *JUMEK: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220-230.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *JURIA: Jurnal Ilmiah Astina*, 1(3), 154-159.
- Salsabilla, G., Putra, R. B., Pratiwi, N., & Fitri, H. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bukittinggi* *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*. 01(04), 239–245.
- Safitri, S., & Wahdiniawati, S. A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Liong Indotasa Bogor. *JAMAN: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 176-184.
- Selvin, E. N., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *CUAN: Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen*, 1(2), 121-132.
- Sidik, M., & Sumardin. (2023). Pengaruh semangat kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Batam Televisi. *Jurnal JUMKA*, 3(1), 148-153.
- Subiantoro, D. A., Utari, W., & Hartati, S. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), 424–437. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i4.223>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Susilo, M. A. ;Jufrizen;Hazmanan K. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management and Development Process*, 33(1), 3–26. <https://doi.org/10.29252/jmdp.33.1.3>
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).

Tirtayasa, S. F. H. S. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo*.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Sakinah Putri Permata memohon kesediaan Ms/Sir untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Ms/Sir saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat ms/sir
2. Pilihlah jawaban dari table daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salahs atu jawaban yang paling sesuai menurut ms/sir.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

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

B. Identitas Responden

- No. Responden : _____
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1
- Lama Bekerja : 1 Tahun 2 Tahun

3 Tahun 4 Tahun Lebih dari 5 Tahun**Kinerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya selalu mempersiapkan perlengkapan mengajar sebelum menjalankan tugas					
	Kuantitas Kerja					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
4.	Saya mampu menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam waktu yang ditentukan					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya memulai pekerjaan sesuai waktu yang telah dijadwalkan					
6.	Saya mengatur waktu kerja dengan baik agar tugas dapat berjalan sesuai rencana					
	Kontribusi Organisasi					
7.	Saya bersedia terlibat dalam kegiatan perusahaan di luar tugas utama saya					
8.	Saya aktif berpartisipasi dalam kegiatan kepanitiaan yang diselenggarakan perusahaan					

Disiplin Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Disiplin waktu					
1.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditentukan					
2.	Saya menyelesaikan jam kerja sesuai aturan yang berlaku					
	Kerajinan Kerja					
3.	Saya bersikap profesional dalam menjalankan tugas pekerjaan					
4.	Saya menghindari perilaku yang merugikan perusahaan					

	Kepatuhan Terhadap Aturan					
5.	Saya menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan perusahaan					
6.	Saya memahami peraturan kerja yang ditetapkan perusahaan					
	Tanggung Jawab Kerja					
7.	Saya melaksanakan tugas sesuai peran yang telah ditetapkan					
8.	Saya tetap menjalankan tugas dengan sungguh-sungguh meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan					
	Konsistensi Disiplin Antar Termin					
9.	Saya menjaga ketepatan waktu kehadiran kerja secara konsisten pada setiap termin penilaian					
10.	Tingkat kedisiplinan waktu kerja saya tidak menurun dari satu termin ke termin berikutnya					

Motivasi Kerja (X2)

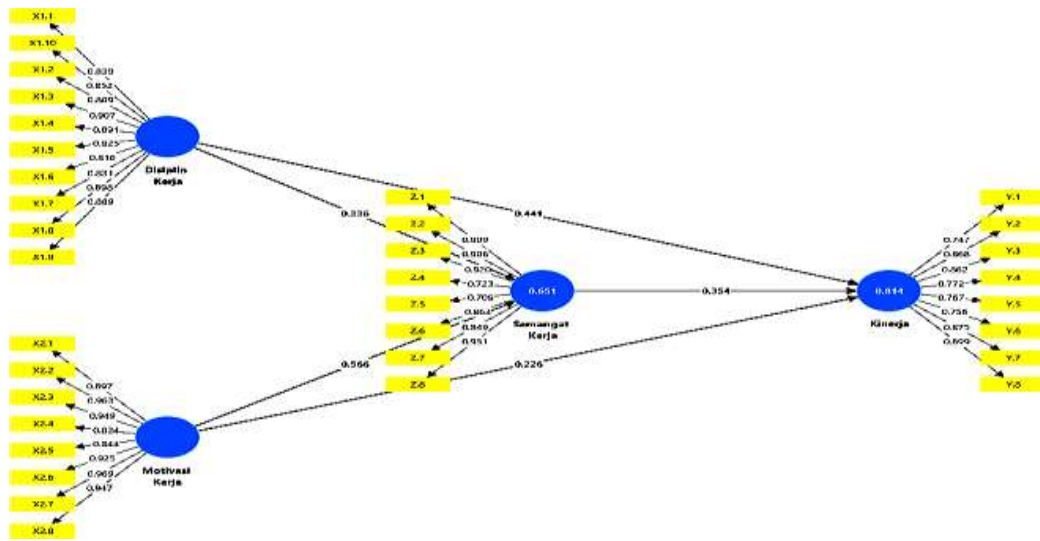
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Dorongan Berprestasi					
1.	Saya terdorong untuk mengikuti kegiatan pengembangan diri guna meningkatkan prestasi kerja					
2.	Saya menjadikan capaian kerja sebelumnya sebagai motivasi untuk berprestasi lebih tinggi					
	Pengembangan Diri					
3.	Saya menyadari pentingnya pengembangan diri untuk meningkatkan kinerja kerja saya					
4.	Saya memandang pengembangan diri sebagai bagian dari tanggung jawab pekerjaan					
	Kebutuhan Pengakuan					
5.	Saya merasa termotivasi Ketika pencapaian target kerja saya mendapat pengakuan dari atasan					
6.	Pengakuan atas hasil kerja mendorong saya untuk bekerja lebih baik					
	Tanggung Jawab Pribadi					
7.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas sesuai target yang telah ditentukan					
8.	Saya tetap menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi kendala dalam pelaksanaannya					

Semangat Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Antusiasme Kerja					
1.	Saya menjalankan pekerjaan dengan penuh semangat setiap hari kerja					
2.	Saya menunjukkan sikap positif saat mengerjakan pekerjaan					
	Inisiatif Kerja					
3.	Saya mengajukan ide baru untuk meningkatkan kualitas kerja					
4.	Saya mengembangkan kemampuan diri untuk mendukung pekerjaan					
	Ketahanan Kerja					
5.	Saya mampu tetap bekerja dengan baik meskipun beban kerja meningkat					
6.	Saya tidak mudah menyerah Ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi					
	Komitmen Kerja					
7.	Saya menjaga kedisiplinan kerja sebagai bentuk komitmen saya terhadap perusahaan					
8.	Saya konsisten mematuhi standar kerja yang berlaku					

2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3				
4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4					
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5		
3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	4			
3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3		
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	2	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	3	

LAMPIRAN HASIL PENELITIAN



Hasil Algoritma smartPLS 4.0

Hasil Pengujian *Convergent Validity*

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja	Semangat Kerja
X1.1	0,839			
X1.10	0,852			
X1.2	0,809			
X1.3	0,907			
X1.4	0,891			
X1.5	0,825			
X1.6	0,816			
X1.7	0,831			
X1.8	0,898			
X1.9	0,889			
X2.1		0,897		
X2.2		0,963		
X2.3		0,949		
X2.4		0,824		
X2.5		0,844		
X2.6		0,925		
X2.7		0,969		
X2.8		0,947		
Y.1			0,747	
Y.2			0,868	

Y.3			0,862	
Y.4			0,772	
Y.5			0,767	
Y.6			0,756	
Y.7			0,875	
Y.8			0,899	
Z.1				0,909
Z.2				0,906
Z.3				0,920
Z.4				0,723
Z.5				0,709
Z.6				0,863
Z.7				0,849
Z.8				0,931

Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

	Disiplin Kerja	Kinerja	Motivasi Kerja	Semangat Kerja
Disiplin Kerja	0,856			
Kinerja	0,805	0,820		
Motivasi Kerja	0,573	0,748	0,916	
Semangat Kerja	0,660	0,817	0,758	0,855

Hasil Cross Loading

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja	Semangat Kerja
X1.1	0,839	0,349	0,670	0,628
X1.10	0,852	0,460	0,626	0,455
X1.2	0,809	0,451	0,622	0,370
X1.3	0,907	0,561	0,783	0,671
X1.4	0,891	0,490	0,723	0,567
X1.5	0,825	0,500	0,708	0,567
X1.6	0,816	0,387	0,641	0,674
X1.7	0,831	0,572	0,615	0,386
X1.8	0,898	0,580	0,760	0,659
X1.9	0,889	0,559	0,701	0,568
X2.1	0,652	0,897	0,782	0,741
X2.2	0,517	0,963	0,721	0,757
X2.3	0,540	0,949	0,677	0,658
X2.4	0,339	0,824	0,511	0,565
X2.5	0,450	0,844	0,575	0,628

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja	Semangat Kerja
X2.6	0,574	0,925	0,775	0,779
X2.7	0,501	0,969	0,697	0,724
X2.8	0,574	0,947	0,684	0,662
Y.1	0,527	0,647	0,747	0,475
Y.2	0,623	0,552	0,868	0,725
Y.3	0,661	0,605	0,862	0,721
Y.4	0,692	0,768	0,772	0,687
Y.5	0,810	0,599	0,767	0,717
Y.6	0,540	0,606	0,756	0,481
Y.7	0,646	0,568	0,875	0,734
Y.8	0,716	0,563	0,899	0,745
Z.1	0,693	0,759	0,780	0,909
Z.2	0,577	0,671	0,723	0,906
Z.3	0,498	0,719	0,718	0,920
Z.4	0,387	0,583	0,540	0,723
Z.5	0,466	0,527	0,521	0,709
Z.6	0,718	0,638	0,800	0,863
Z.7	0,593	0,562	0,698	0,849
Z.8	0,526	0,698	0,748	0,931

Hasil HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja <-> Disiplin Kerja	0,838
Motivasi Kerja <-> Disiplin Kerja	0,586
Motivasi Kerja <-> Kinerja	0,780
Semangat Kerja <-> Disiplin Kerja	0,673
Semangat Kerja <-> Kinerja	0,854
Semangat Kerja <-> Motivasi Kerja	0,784

Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,733
Kinerja	0,673
Motivasi Kerja	0,839
Semangat Kerja	0,731

Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0,814	0,799
Semangat Kerja	0,651	0,632

Hasil Uji f^2 Effect Size

	f-square
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,577
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	0,217
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,115
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,615
Semangat Kerja -> Kinerja	0,236

Hasil Uji Q-Square

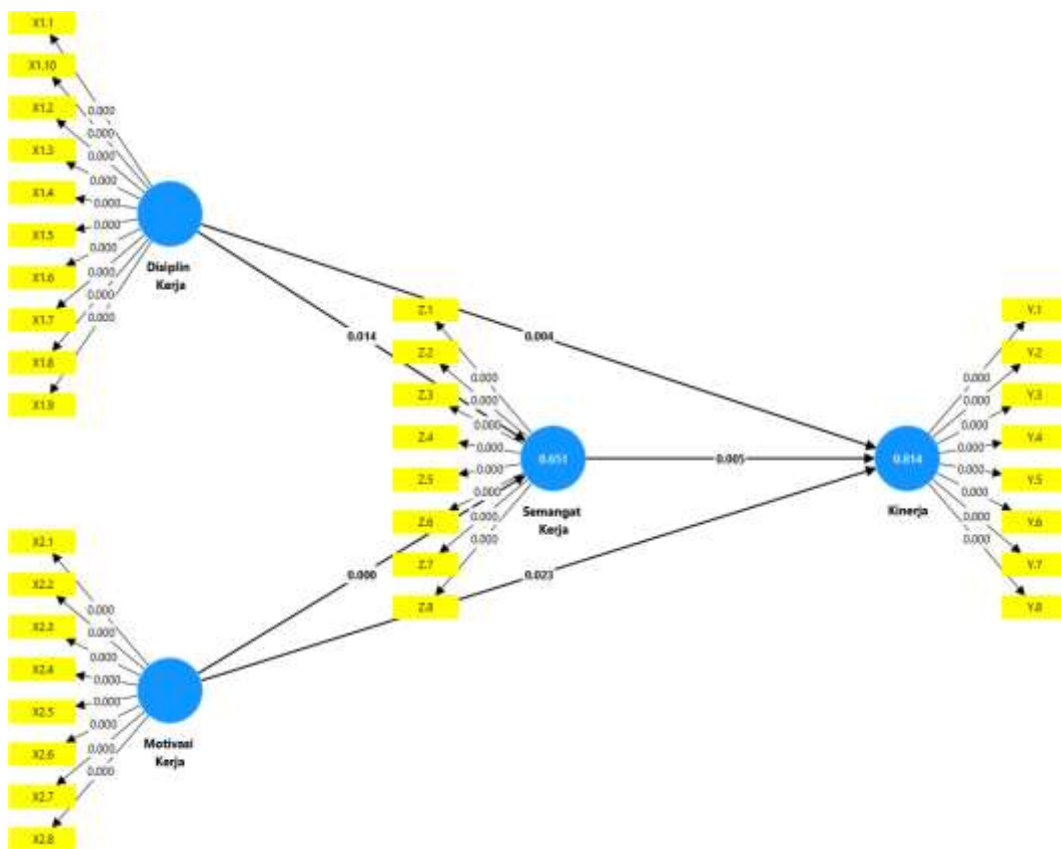
	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja	320,000	153,499	0,520
Semangat Kerja	320,000	171,673	0,464

Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,441	0,465	0,152	2,902	0,004
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	0,336	0,346	0,137	2,457	0,014
Motivasi Kerja -> Kinerja	0,226	0,223	0,100	2,270	0,023
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja	0,566	0,559	0,143	3,965	0,000
Semangat Kerja -> Kinerja	0,354	0,335	0,125	2,839	0,005

Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja -> Kinerja	0,119	0,113	0,060	1,973	0,049
Motivasi Kerja -> Semangat Kerja -> Kinerja	0,201	0,190	0,087	2,305	0,021



Hasil Uji Bootstrapping



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-4624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5028/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/5/2025

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

Medan, 19/5/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sakinah Putri Permata
NPM : 2205160590
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA


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

- Identifikasi Masalah :
1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Center Bambu Medan?
 2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Center Bambu Medan?
 3. Apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Center Bambu Medan?
 4. Apakah semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Center Bambu Medan?
- Rencana Judul :
1. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja
 2. Pengaruh Pemberian Intensif Terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan
 3. Pengaruh Pemberian Motivasi Dalam Bentuk Intensif Terhadap Peningkatan Presentasi Kerja Karyawan
- Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa Sip Training Center Bambu Medan

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

Hormat Saya
Pemohon

(Sakinah Putri Permata)

 <p>MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Jl. Kapten Mukhtar Rusli No. 1 Medan, Telp. 061 4024567, Kode Pos 20138</p>	
PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN	
Nomor Agenda: 3028/IDL/SKR.MANTEBU/UMSU/19.5.2025	
Nama Mahasiswa	Sakinah Putri Permata
NPM	2205160590
Program Studi	Manajemen
Konsentrasi	SUMBER DAYA MANUSIA
Tanggal Pengajuan Judul	19.5.2025
Nama Dosen Pembimbing*	<u>HAZMANAN KHAR, P.HD.</u> /
Judul Disertasi**	<u>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja</u>
<p>Disahkan oleh Ketua Program Studi Manajemen</p> <p><i>04/106-2025</i></p> <p><u>(Jaxman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)</u></p>	
<p>Medan, 27 MEI 2025</p> <p>Dosen Pembimbing</p> <p><u>HAZMANAN KHAR, P.HD.</u></p>	
<p><small>* Untuk dosen Pembimbing Program Studi ** Untuk dosen Pembimbing Disertasi Kode: 04106-2025 (Fak. dan Konsentrasi) sesuai dan sesuai dengan no. 7 on pada buku induk "Tahap Pengajuan Judul Skripsi"</small></p>	



MUJIB PENDEBIKAN, TEGAS PENELITIAN & PENGEMBANGAN, PIMPING PIKAS PIKAS MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

WISUD Terakreditasi Magist. Badan Penyelenggara Pendidikan Tinggi No. 17307/BA/PT/04/Pg/PT/2022
 Pusat Administrasi: Jalan Bhakti Barot No. 3 Medan 20228 Telp. (061) 6822406 - 68224567 Fax. (061) 6825474 - 6825503
<http://tek.umsu.ac.id> tek@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.tiktok.com/umsuamedan)

TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 1753 / TGS / H.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 27 Mei 2025

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : SAKINAH PUTRI PERMATA
N P M : 2205160590
Semester : VI (Enam)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja

Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, S.E, MBA, Ph.D

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan "**BATAL**" bila tidak selesai sebelum Masa Duluarsa tanggal 03 Juni 2026 Revisi Judul _____

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Ditetapkan di Medan
 Pada Tanggal 07 Dzulhijjah 1446 H
 03 Juni 2025 M

Dekan

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

Tembusan :
 1. Peringgal





MAJLIS PERSIDANG ETIKAS PENELITIAN & PUBLIKASIAN PANGKAY PELAT MELAMPUNG

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Tingkat Nasional, Kejuruan Bekerja Mandiri, Sesuai Program Studi No. 11430/0001/PT/06/2017/00000
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 1 Medan 20138 Telp. (061) 4022400 4022401 Faks. (061) 4025474 4021000
<http://fak.umsu.ac.id> fak@umsu.ac.id @umsuamedan #umsuamedan

Nomor	1753/II.3-AU/UMSU-015/F/2025	Medan, <u>07 Dzulhijjah 1446 H.</u>
Lampiran		01 Juni 2025 M
Perihal	<u>IZIN RISET PENDAHULUAN</u>	

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP
Jl. Bambu II No.58a, Durian, Kec. Medan Tim
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 Tugas Akhir 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 : SAKINAH PUTRI PERMATA
Npm : 2205160590
Jurusan : Manajemen
Semester : VI (Enam)

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja

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

Wassalamu 'alaikum Wr Wb





Dekan

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

Tembusan :

1. Bertanggung



CS Dipindai dengan CamScanner



SURAT KETERANGAN

Berdasarkan Surat Riset Tanggal 20 Oktober 2025 Tentang Surat Keterangan Pra Riset di PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempo SIP Bambu 2 Medan, Menerangkan bahwa nama tersebut di bawah ini:

Nama : Sakinah Putri Permata
Nim : 2205160590
Program studi : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempo SIP Training Centre Bambu 2 Medan"

Menerangkan bahwasannya mahasiswa/i atas nama tersebut di atas telah melakukan kunjungan dan pra riset dalam bentuk wawancara kepada Direktur PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempo SIP Bambu 2 Medan.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Medan, 28 Oktober 2025
Sempo SIP Bambu 2



Roseline Cudarman
Koordinator



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Sakinah Putri Permata
 NPM : 2205160590
 Dosen Pembimbing : Hazmanan Khair, SE., M.B.A., Ph. D
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT. Sumber Ilmu Pengetahuan Training Centre Bambu 2 Medan.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	1. Perbaiki awal kalimat paragraf pertama 2. Banti Paragraf kedua jadi kalimat pertama 3. Buat dahulu konsep variabel yang mau diraji 4. Ceritakan tentang disiplin (teori siapa yang menyatakan disiplin mempengaruhi kinerja)	22/10/25	
Bab 2	1. Buat penjelesaian pakai tab 2. Buat Intro sebelum masuk penjelesaian	22/10/25	
Bab 3	1. Populasi & sampel penjelesaian tidak rapi 2. Bagian wawancara kepada PT.2 harus spesifik & diwawancarai	22/10/25	
Daftar Pustaka	1. Tambahkan jurnal dosen UMSU	25/10/25	
instrumen Pengumpulan Data Penelitian	1. Bagian wawancara objeknya belum spesifik	25/10/25	
Persetujuan seminar Proposal	Acc Seminar Propose	28/10/25	

Diketahui oleh,
Ketua Program Studi

Agus Sani, SE., M.Sc

Medan, Oktober 2025

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing

Hazmanan Khair, SE., M.B.A., Ph. D

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Jumat, 14 November 2025 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Sukinah Putri Permata
Konsentrasi : MSDM
N.P.M. : 2205160590
Tempat / Tgl.Lahir : MEDAN, 21 JANUARI 2004
Alamat Rumah : JL. BILAL UJUNG GG SETIA NO 4
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan

Disetujui / tidak disetujui *)


Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	✓
Bab II	Menambah indikator setiap variabel
Bab III	Metode Penelitian pakai SMART PLS; Indikator menggunakan KPI
Lainnya	
Simpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Jumat, 14 November 2025

TIM SEMINAR

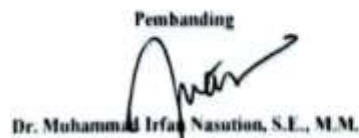
Ketua

Agus Satri, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Hazaman Khair, Ph.D

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.

Pembanding

Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapri Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 8624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Jumat, 14 November 2025* menerangkan bahwa:

Nama : Sakinah Putri Permata
Konsentrasi : MSDM
N.P.M. : 2205160590
Tempat / Tgl.Lahir : MEDAN, 21 JANUARI 2004
Alamat Rumah : JL. BILAL UJUNG GG SETIA NO 4
JudulProposal : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempoa SIP Training Centre Bambu 2 Medan.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing:
Hazmanan Khair, Ph.D

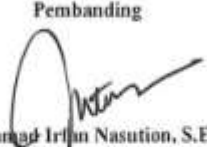
Medan, Jumat, 14 November 2025

TIM SEMINAR



Ketua
Agus Suni, S.E., M.Sc.
Pembimbing


Sekretaris
Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pembanding


Hazmanan Khair, Ph.D


Dr. Muhammad Irfan Nasution, S.E., M.M.

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


Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si
NIDN : 0118127401



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas

Nama : Sakinah Putri Permata
Npm : 2205160590
Program studi : Manajemen
Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja
Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu
Pengetahuan Sempo SIP Training Centre Bambu 2
Medan"

Menerangkan bahwasannya mahasiswa/i atas nama tersebut di atas telah selesai melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Semangat Kerja Pada PT Sumber Ilmu Pengetahuan Sempo SIP Training Centre Bambu 2 Medan terhitung mulai tanggal 01 November 2025 sampai dengan 01 Februari 2026 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tugas akhir yang berjudul **" PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI SEMANGAT KERJA PADA PT SUMBER ILMU PENGETAHUAN SEMPOA SIP TRAINING CENTRE BAMBU 2 MEDAN"**.

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Medan, 13 Februari 2026
Sempo SIP Bambu 2

Roseline Cudarman
Koordinator

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Sakinah Putri Permata
 Tempat/ Tanggal Lahir : Medan / 21 Januari 2004
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Alamat : Jl. Bilal Ujung Gg Setia No 4a, Pulo Brayan Darat
 I, Kec Medan Timur, Kota Medan
 Anak ke : 2 (dua)

NAMA ORANG TUA

Nama Ayah : Mhd Sofyan
 Nama Ibu : Noni P Hutagalung
 Alamat : Jl. Bilal Ujung Gg Setia No 4a, Pulo Brayan Darat
 I, Kec Medan Timur, Kota Medan

PENDIDIKAN FORMAL

1. SD Negeri 060870 Medan	2010-2016
2. SMP Negeri 11 Medan	2016-2019
3. MA Negeri 1 Medan	2019-2022
4. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	2022-2026

Demikian daftar riwayat hidup ini saya tulis dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan dengan semestinya.

Medan, 01 Februari 2026

Penulis

Sakinah Putri Permata