



**PENGARUH KERJA SAMA, KEPUASAN KERJA, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BARATA
INDONESIA (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RANTI APRIL YANI
NPM : 1615310398

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RANTI APRIL YANI
NPM : 1615310398
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJASAMA, KEPUASAN KERJA, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BARATA INDONESIA (Persero)
MEDAN

MEDAN, Oktober 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, SE., M.Si)

DEKAN

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO SE., MM)



PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

PEMBIMBING II

(SRI RAHAYU, SE., MM)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RANTI APRIL YANI
NPM : 1615310398
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJASAMA, KEPUASAN KERJA, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BARATA INDONESIA (Persero)
MEDAN

MEDAN, Oktober 2020

KETUA

(RAMADHAN HARAHAP, SE., M.Si)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

ANGGOTA - II

(SRI RAHAYU, SE., MM)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA - IV

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : RANTI APRIL YANI
P. M : 1615310398
Tempat/Tgl. Lahir : ALUR MERANTI / 28 April 1999
Alamat : Jl. Pasundan Gg. Menteng No. 27 E Sei Putih Timur II Medan Petisah
No. HP : 087781662869
Nama Orang Tua : Sarimen/Sartik
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Penerapan Benchmarking dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

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

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

Medan, 15 Agustus 2020



RANTI APRIL YANI
1615310398

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RANTI APRIL YANI
Tempat/Tanggal lahir : ALURMERANTI/ 28 APRIL 1999
NPM : 1615310398
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Pasundan, Gg Menteng No. 27 E, Sei Putih Timur II

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

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

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

Medan, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



(Ranti April Yani)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RANTI APRIL YANI
NPM : 16153110398
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KERJASAMA, KEPUASAN KERJA,
DAN KEDISIPLINAN TERHADAP SEMANGAT
KERJA KARYAWAN PADA PT. BARATA
INDONESIA (Persero) MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2020



(Ranti April Yani)

Ujian Meja Hijau

Medan, 15 Agustus 2020
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yth, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RANTI APRIL YANI
 Tanggal Lahir : ALUR MERANTI / 28 April 1999
 Tempat Lahir : Sarimen
 NIM : 1615310398
 Prodi : SOSIAL SAINS
 Jurusan : Manajemen
 No. HP : 087781662869
 Alamat : Jl. Pasundan Gg. Menteng No. 27 E Sei Putih Timur II
 Medan Petisah

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Penerapan Benchmarking dan Analisis terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- Lampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Saya akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah selesai ujian meja hijau.
- Saya telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Lampirkan surat keterangan bebas laboratorium
- Lampirkan pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Lampirkan foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Lampirkan pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah ditandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 1 Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Lampirkan surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Saya telah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Saya bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses petaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

UK-Parmin

2.750.000
 4.850.000

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga :

S

Disetujui oleh :

Hormat saya



Rita, S.H., M.Hum.
 Fakultas SOSIAL SAINS



RANTI APRIL YANI
 1615310398

PERUBAHAN



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
 Email : fasosa@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id

**BERITA ACARA
 PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

hari ini, Rabu Tanggal, 14 Bulan, OKTOBER Tahun, 2020, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi MANAJEMEN Semester II Akademik 2016 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : RANTI APRIL YANI
 Npm : 1615310398
 Program Studi : MANAJEMEN
 Tanggal Ujian : 14 OKTOBER 2020
 Judul Skripsi Lama : PENGARUH PENERAPAN BENCHMARKING DAN BUDAYA KAIZEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) MEDAN.
 Judul Skripsi Baru : PENGARUH KERJA SAMA, KEPUASAN KERJA DAN KEDISIPLINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BARATA INDONESIA (PERSERO) MEDAN.

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

0	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
1	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	RAMADHAN HARAHAP, SE, MMSI	
2	Anggota I/ Pembimbing I	Nashrudin Setiawan, SE, MM	
3	Anggota II/ Pembimbing II	SRI RAHAYU, SE, MM	
4	Anggota III/ Penguji I	RIZAL AHMAD, SE, M.SI	
5	Anggota IV/ Penguji II	EMI WAKHYUNI, SE, M.SI	



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

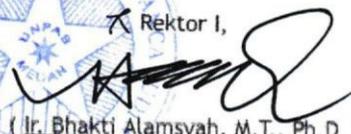
Nama : RANTI APRIL YANI
 Tanggal Lahir : ALUR MERANTI / 28 April 1999
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310398
 Program Studi : Manajemen
 Jurusan : Manajemen SDM
 Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.47
 Nomor P : 087781662869
 yang mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

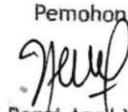
Pengaruh Penerapan Benchmarking dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

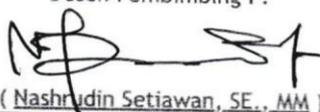

 Rektor I,
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

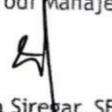
Medan, 14 Oktober 2019

Pemohon,

 (Ranti April Yani)

Tanggal : 10/10/2019
 Disetujui oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Sri Rahayu, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 2738/PERP/BP/2020

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

Nama : RANTI APRIL YANI
NIM : 1615310398
Masa/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Fakultas/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 15 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 15 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM

ACC
24/10
24/10
SR



**PENGARUH KERJA SAMA, KEPUASAN KERJA, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BARATA
INDONESIA (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RANTI APRIL YANI
NPM : 1615310398

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

Handwritten notes in the top left corner:
AC
KRT
24/10
SR



**PENGARUH KERJA SAMA, KEPUASAN KERJA, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PADA PT. BARATA
INDONESIA (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

RANTI APRIL YANI
NPM : 1615310398

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RANTI APRIL YANI
NIM : 1615310398
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Nama Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Benchmarking dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Agustus 2020	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 05 Agustus 2020
Dosen Pembimbing,



Sri Rahayu, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

siswa : RANTI APRIL YANI

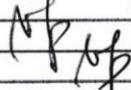
1615310398

di : Manajemen

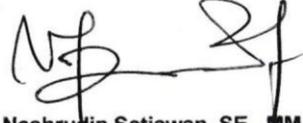
bidang : Strata Satu

bimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM

: Pengaruh Penerapan Benchmarking dan Budaya Kaizen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
2020	bimbingan skripsi bab 1-5		
2020	ACC sidang meja hijau		

Medan, 30 Juli 2020
Dosen Pembimbing,


Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id
Medan – SumateraUtara– Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Nama Mahasiswa : Ranti April Yani
NPM : 1615310398
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan *Benchmarking* dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

Tanggal	Perubahan Materi	Paraf	Keterangan
10/1/2020	Bab I Identifikasi Masalah	NS	diperbaiki
15/1/2020	Bab II Definisi Operasional	NS	—
24/1/2020	Bab III Populasi Sampel. Ace Jempura	NS NS	—

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh:
Dekan



Drs. Surya Nita, SH., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp. (061) 50200511 PO.BOX 1099 Medan
Email : ekonomi@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id
Medan – SumateraUtara– Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL/SKRIPSI

UNIV/PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing : Sri Rahayu, SE., MM
Nama Mahasiswa : Ranti April Yani
NPM : 1615310398
Jenjang Pendidikan : Srata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan *Benchmarking* dan Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

Tanggal	Perubahan Materi	Paraf	Keterangan
07/01/2020	- Perbaiki tulisan.		
	- Ace sempro		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh:
Dekan



Drs. Surya Nita, SH., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Sri Rahayu, SE., MM

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Sampel pada penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yang berjumlah 47 karyawan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2020 sampai Oktober 2020. Penelitian ini menggunakan data primer yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Uji t menunjukkan Kerjasama memiliki t_{hitung} sebesar 25,285 dan signifikan sebesar 0.000, menunjukkan Kepuasan Kerja memiliki t_{hitung} 0,901 dan signifikan sebesar 0,373, menunjukkan Kedisiplinan memiliki t_{hitung} 0,581 dan signifikan sebesar 0,564, Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 247,482 dan signifikan sebesar 0,000. Hasil uji determinasi menunjukkan 5,5% semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci: Kerjasama, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This research has to determine the effect of cooperation, job satisfaction, and discipline on employee morale at PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. The sample in this study is a saturated sample where the entire population is sampled, amounting to 47 employees. This research was conducted from June 2020 to October 2020. This study uses primary data that is processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results of this study indicate that cooperation, job satisfaction, and discipline have a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee morale at PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. The test shows that cooperation has a t count of 25,285 and a significant amount of 0.000, indicating job satisfaction has a t count of 0.901 and a significant amount of 0.373, shows that discipline has a t count of 0.681 and a significant amount of 0.564. The F test shows that the calculated F value obtained is 247.482 and is significant at 0.000. The results of the determination test show that 5.5% of employee morale at PT. Barata Indonesia (Persero) Medan can be explained and obtained from cooperation, job satisfaction, and discipline. While the rest is from other factors.

Keyword : Cooperation, Job Satisfaction, Discipline, and Spirit at Work

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Barata Indonesia (Persero) Medan	68
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	102
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	103
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heterokedastisitas	105

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah	7
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori	11
1. Semangat Kerja.....	11
2. Kerjasama	19
3. Kepuasan Kerja.....	22
4. Kedisiplinan.....	28
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Konseptual.....	38
1. Pengaruh Kerjasama Terhadap semangat kerja	39
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja	39
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja	40
D. Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	43

A.	Pendekatan Penelitian	43
B.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
1.	Tempat/lokasi Penelitian	43
2.	Waktu Penelitian	43
C.	Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	44
1.	Populasi	44
2.	Sampel	44
3.	Jenis Data.....	46
4.	Sumber Data	46
D.	Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional.....	46
1.	Variabel Penelitian	46
2.	Devinisi Operasional	47
E.	Skala Pengukuran Variabel	49
F.	Teknik Pengumpulan Data	50
G.	Teknik Analisis Data.....	50
1.	Uji Kualitas Data.....	50
a.	Uji Validitas (Keabsahan).....	50
b.	Uji Reliabilitas (Kehandalan).....	50
2.	Uji Asumsi Klasik	51
a.	Uji Normalitas	51
b.	Uji Multikolinieritas	53
c.	Uji Heterokedastisitas.....	53
3.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	54
a.	Uji Regresi Linear Berganda.....	54
4.	Uji Hipotesis	55
a.	Uji Parsial.....	55
b.	Uji Simultan	55
5.	Koefisien Determinasi	56
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A.	Hasil Penelitian	59
1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	59
a.	Sejarah Penelitian PT. Barata Indonesia Persero Medan	59
b.	Visi, Misi, & Tujuan Perusahaan	63
c.	Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan.....	65
d.	Struktur Organisasi	66
e.	Job Descirption	65
2.	Deskripsi Karakteristik Responden	77
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	78
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	78

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	79
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	79
a. Variabel Kerjasama (X1)	80
b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)	84
c. Variabel Kedisiplinan (X3)	89
d. Variabel Semangat Kerja (Y)	93
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	97
a. Pengujian Validitas	97
b. Pengujian Reliabilitas	100
5. Pengujian Asumsi Klasik.....	102
a. Uji Normalitas Data	104
b. Uji Multikolinieritas	104
c. Uji Heteroskedastisitas.....	105
6. Regresi Linear Berganda.....	106
7. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	107
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	107
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	108
c. Koefisien Determinasi.....	109
B. Pembahasan Hasil Penelitian	110
1. Pengaruh Kerjasama Terhadap Semangat Kerja	110
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja	111
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja.....	112
4. Pengaruh Kerjasama, Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja.....	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran.....	116

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Pra Survei PT. Barata Indonesia (Persero) Medan)	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Rincian Jumlah Tenaga Kerja Tetap	45
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Usia.....	78
Tabel 4.3 Masa Kerja	78
Tabel 4.4 Pendidikan	79
Tabel 4.4 Pertanyaan X _{1.1}	80
Tabel 4.6 Pertanyaan X _{1.2}	80
Tabel 4.7 Pertanyaan X _{1.3}	81
Tabel 4.8 Pertanyaan X _{1.4}	81
Tabel 4.9 Pertanyaan X _{1.5}	82
Tabel 4.10 Pertanyaan X _{1.6}	82
Tabel 4.11 Pertanyaan X _{1.7}	83
Tabel 4.12 Pertanyaan X _{1.8}	83
Tabel 4.13 Pertanyaan X _{2.1}	84
Tabel 4.14 Pertanyaan X _{2.2}	84
Tabel 4.15 Pertanyaan X _{2.3}	85
Tabel 4.16 Pertanyaan X _{2.4}	85
Tabel 4.17 Pertanyaan X _{2.5}	86
Tabel 4.18 Pertanyaan X _{2.6}	86
Tabel 4.19 Pertanyaan X _{2.7}	87
Tabel 4.20 Pertanyaan X _{2.8}	88
Tabel 4.21 Pertanyaan X _{2.9}	88
Tabel 4.22 Pertanyaan X _{2.10}	89
Tabel 4.23 Pertanyaan X _{3.1}	89
Tabel 4.24 Pertanyaan X _{3.2}	90
Tabel 4.25 Pertanyaan X _{3.3}	90
Tabel 4.26 Pertanyaan X _{3.4}	91
Tabel 4.27 Pertanyaan X _{3.5}	91
Tabel 4.28 Pertanyaan X _{3.6}	92
Tabel 4.29 Pertanyaan X _{3.7}	93
Tabel 4.30 Pertanyaan Y _{1.1}	93
Tabel 4.31 Pertanyaan Y _{1.2}	94
Tabel 4.32 Pertanyaan Y _{1.3}	94
Tabel 4.33 Pertanyaan Y _{1.4}	95
Tabel 4.34 Pertanyaan Y _{1.5}	96
Tabel 4.35 Pertanyaan Y _{1.6}	96
Tabel 4.36 Pertanyaan Y _{1.7}	97
Tabel 4.37 Uji Validitas X ₁	98
Tabel 4.38 Uji Validitas X ₂	98
Tabel 4.39 Uji Validitas X ₃	99

Tabel 4.40 Uji Validitas Y	100
Tabel 4.41 Uji Reliabilitas X_1	101
Tabel 4.42 Uji Reliabilitas X_2	101
Tabel 4.43 Uji Reliabilitas X_3	101
Tabel 4.44 Uji Reliabilitas Y	102
Tabel 4.45 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	104
Tabel 4.46 Uji Multikolinieritas	105
Tabel 4.47 Uji Regresi Linier Berganda	106
Tabel 4.48 Uji Parsial (Uji t)	107
Tabel 4.49 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	109
Tabel 4.50 Koefisien Determinasi	109

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut; **“Pengaruh Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.”**

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., M. M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Wijdanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing 1 (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

5. Ibu Sri Rahayu, SE., MM Selaku Dosen Pembimbing 2 (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang selalu memberikan pengarahan dan pelaksanaan teknis penyusunan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan nasihat selama ini dibangku kuliah.
8. Kedua Orang Tua yang sangat penulis sayangi dan cintai, terima kasih atas doa, kasih sayang, cinta, perhatian dan dukungan baik moral maupun materi yang tidak ternilai dan tidak mungkin terbalaskan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
9. Kepada seluruh keluargaku yaitu Reni Safitri dan Ridho Armansyah. Terima kasih atas dorongan dan semangat.
10. Bapak Parulian Sitorus, SE Selaku Spv Personalia/Umum di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.
11. Karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan yang khususnya di Bagian umum/personalia yang dengan tulus memberi pengarahan dan bimbingannya.
12. Dan seluruh pihak yang terkait yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa kesalahan dalam pengetikan maupun penyampaian dalam penulisan skripsi ini yang disengaja maupun yang tidak disengaja oleh penulis yang mempunyai keterbatasan. Terima kasih

Medan, Oktober 2020

Ranti April Yani

1615310398

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah unit sosial atau entitas sosial yang didirikan oleh manusia untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan sekelompok manusia minimal dua orang, mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur didirikan untuk mencapai tujuan tertentu dan mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya. Kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada pemanfaatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam pembangunan untuk menghadapi kehidupan di masa yang akan datang terutama dalam menghadapi era globalisasi. Oleh karena itu perlu diadakan pengembangan terhadap aspek sumber daya manusia, dalam rangka untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya tentu membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi Perusahaan, arti penting dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, sekaligus untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya kinerja di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.

Keunggulan kompetitif akan tercapai apabila pihak manajemen dapat mengelola jantung aktivitas perusahaan dengan mendorong sumber daya manusianya atau yang lebih dikenal dengan istilah karyawan secara benar dan tepat, karena pada dasarnya karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing yang memberikan kualitas lebih bagi pemegang saham dan pelanggan pada umumnya. Maka berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Meskipun suatu organisasi memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi, karena potensi yang ada dalam diri manusia seperti bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Menurut Johnson (2014) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.

Kerja sama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kerja sama merupakan suatu proses sosial yang memiliki aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting

yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

PT. Barata Indonesia (Persero) Medan merupakan perusahaan berskala besar yang bergerak dibidang manufaktur, konstruksi, dan pengecoran yang memiliki cabang tersebar hampir di seluruh wilayah Indonesia. Pada awal berdirinya, PT. Barata Indonesia (Persero) berpusat di Surabaya menempati area seluas 6.7 Ha di jalan Ngagel No. 109 yang mana dalam perkembangannya dari waktu ke waktu telah menjadi wilayah pusat kota yang padat penduduk. Dengan pertimbangan untuk pengembangan ke depan, dimana dibutuhkan ketersediaan lahan yang lebih luas, maka PT. Barata Indonesia (Persero) melakukan relokasi kantor dan pabrik ke Gresik di Jl. Veteran No 241 pada tahun 2005 dengan menempati lahan seluas 22 Ha. Semangat kerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai semangat tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan pra survei di lapangan terjadi peningkatan kinerja dari PT. Barata Indonesia (Persero) Medan oleh para karyawannya.

Tabel 1.1 Pra Survei Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
Kerja Sama			
1.	Dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat membentuk dengan mudah	21	26
Kepuasan Kerja			
2.	Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan	30	17
Kedisiplinan			
3.	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	18	29
Semangat Kerja			
4.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu	16	27

Sumber: PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, terdapat fenomena yang sering terjadi di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan yaitu Kerjasama, karyawan dengan rekan kerja, koordinasi dan kerjasama terhadap pekerjaannya dapat membentuk tim dengan mudah agar pekerjaan lebih efektif dan efisien. Fenomena berikutnya adalah kepuasan kerja yaitu karyawan sangat membutuhkan promosi jabatan. Sehingga menerapkan latar belakang pendidikan menjadi bahan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan. Fenomena selanjutnya adalahnya kedisiplinan dimana sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar. Agar karyawan dapat mematuhi atauran kantor atau Standart Operasioanl Prosedur (SOP). Fenomena lainnya yaitu semangat kerja dengan ada nya imbalan/insentif maka karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik dan tepat waktu. Sehingga tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan visi-misi dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu:

1. Ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Ketika karyawan bekerja tidak sesuai dengan bidangnya maka iya akan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.
3. Perusahaan tidak memberikan teladan bagi karyawan atas pimpinannya untuk memberikan balas jasa, upah, dan kesejahteraan karyawan.
4. Perusahaan harus mengetahui bagaimana standar kerja untuk produktivitas karyawan yang tinggi sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi diatas, maka peneliti ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada kerjasama, kepuasan kerja, kedisiplinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.

D. Rumusan Masalah

Dari masalah penelitian tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan?
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan?
3. Apakah Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan?
4. Apakah Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui apakah kerjasama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.
4. Untuk mengetahui apakah Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Penulis akan menjadi suatu pengalaman yang sangat berharga dalam proses penyelesaian studi dan menjadi informasi ilmiah bagi peneliti lanjutan.
- b. Bagi perusahaan, menjadi informasi dan saran bagi pihak PT. Barata Indonesia (Persero) Medan didalam kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan terhadap semangat kerja karyawan.

- c. Bagi peneliti berikutnya, menjadi informasi kajian- kajian ilmiah yang mendukung pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan terhadap semangat kerja karyawan.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Noor Rika Dinata Inhar (2018) dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)**”. Sedangkan penelitian ini berjudul “ **Pengaruh Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.**

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

1. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 1 (Satu) variabel bebas yaitu, Lingkungan Kerja dan 2 (dua) variabel terikat yaitu Disiplin Kerja dan Semangat Kerja. sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu, Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan, dan 1 (Satu) Variabel terikat yaitu Semangat Kerja.
2. **Jumlah Observasi/Sampel** : Penelitian terdahulu menggunakan 53 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 47 responden.
3. **Waktu penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. **Lokasi Penelitian :** Lokasi penelitian terdahulu di PDAM Kota Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk mampu berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Menurut Marpaung (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Menurut Pohan (2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja

akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis, maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak senang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya.

b. Pentingnya Semangat Kerja

Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap organisasi selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai kesadaran yang tinggi akan perusahaannya, maka karyawan tersebut akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral kerja yang tinggi.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka karyawan diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari perusahaan. Dengan motivasi yang tepat diberikan kepada karyawan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan pribadi para karyawan tersebut terpelihara juga.

c. Faktor-faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Peningkatan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada perusahaan. Oleh

karena itu, pimpinan perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mengukur semangat kerja.

Menurut Nitisemito dalam Darmawan (2013) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sahlibur dan pemberhentian kerja.

2. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan. Dan harus dapat di terapkan di perusahaan.

Dari pendapat para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut. Apabila semangat kerja karyawan berada pada tingkat yang tinggi bukanlah sesuatu masalah karena hal ini merupakan harapan dari organisasi, tetapi jika semangat menurun dan berada pada tingkat yang rendah maka akan sangat merugikan pihak perusahaan. Sehingga sangatlah penting apabila semangat dalam bekerja terus terjaga.

d. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Pembinaan semangat kerja pegawai perlu dilakukan terus menerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, pada pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup karyawan di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat Biasanya dari

perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Menurut Nitisimito (2014:200) cara-cara tersebut antara lain:

1) Gaji yang cukup :

Setiap perusahaan harusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relatif, artinya mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Sehingga para karyawan dapat tarjamin keuangannya dalam bekerja.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para karyawan membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah, menghormati kepercayaan orang lain.

3) Perlu menciptakan suasana santai

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan Untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan suasana santai dan rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

4) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidakpastian dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan bisa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

5) Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan tumbuh apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan. Cara lain yang sering digunakan perusahaan yaitu mengadakan program pensiun.

6) Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dalam bekerja.

e. Indikator Semangat kerja

Semangat kerja yang tinggi adalah sebuah suatu kondisi yang sangat diharapkan oleh setiap organisasi. Untuk mengetahui apakah seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi atau rendah maka dapat dilihat dari ciri-ciri yang terlibat dalam sikap sehari-hari. indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015:4), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1) Produktivitas karyawan

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

2) Tingkat absensi

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

3) Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*)

Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.

4) Kerusakan

Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja.

5) Kegelisahan karyawan

Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan.

6) Tuntutan dari karyawan

Tuntutan merupakan bentuk perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

7) Pemogokan kerja oleh karyawan

Pemogokan merupakan bentuk perwujudan dan ketidakpuasan dan kegelisahan, apabila hal ini sudah memuncak dan tidak tertahan lagi

maka akan menimbulkan tuntutan, dan jika tidak berhasil pada umumnya berakhir dengan suatu pemogokan.

2. Kerja Sama

a. Pengertian Kerja Sama

Menurut Johnson (2014) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.

Kerja sama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan secara bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kerja sama merupakan suatu proses sosial yang memiliki aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktivitas masing-masing.

Menurut Warren (2012) mengatakan bahwa kerja sama berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama melibatkan pembagian tugas, dimana setiap orang mengerjakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawab demi tercapainya tujuan bersama.

Menurut Abdulsyani (2012) kerja sama timbul apabila seseorang menyadari bahwa mereka yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan yang sama dan adanya organisasi yang merupakan fakta yang paling penting dalam kerja sama yang berguna. Pada dasarnya kerja sama dapat terjadi apabila seseorang atau kelompok orang dapat memperoleh keuntungan atau manfaat dari orang atau kelompok lainnya.

Menurut Samani (2012) bahwa kerjasama yaitu sifat suka kerja sama atau gotong royong adalah tindakan atau sikap mau bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan keuntungan bersama.

Menurut Johnson (2011) kerjasama adalah dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit, sehingga akan mungkin untuk menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan bersama. Bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan dapat membuat sebuah masalah menjadi tantangan yang harus dipecahkan secara bersama.

Kerjasama dapat menghilangkan hambatan mental akibat terbatasnya pengalaman dan cara pandang yang sempit. Jadi akan lebih mungkin menemukan kekuatan dan kelemahan diri, belajar untuk menghargai orang lain, mendengarkan dengan pikiran terbuka, dan membangun persetujuan kerjasama. Dengan bekerjasama kelompok

kecil akan mampu mengatasi berbagai bentuk rintangan, bertindak mandiri dan dengan penuh rasa tanggung jawab, mengandalkan bakat atau pemikiran setiap anggota kelompok, mempercayai orang lain, mengeluarkan pendapat dan mengambil keputusan.

b. Tujuan Kerja Sama

Kerja sama mempunyai tujuan agar keseluruhan anggota kelompok mampu mengatasi masalah kecil yang datang didirinya mampu kelompoknya dan dapat bertanggung jawab tugas yang harus diselesaikan sehingga keseluruhan anggota kelompok dapat mencapai tujuannya secara bersama.

Menurut Maasawet (2010) tujuan dari kerja sama ialah dapat mengembangkan tingkat pemikiran yang tinggi, keterampilan, komunikasi yang penting, meningkatkan minat, percaya diri, kesadaran bersosial dan sikap toleransi terhadap perbedaan individu. Dalam kerjasama, kita memiliki kesempatan mengungkapkan gagasan, mendengarkan pendapat orang lain, serta bersama-sama membangun pengertian, menjadi sangat penting dalam belajar karena memiliki unsur yang berguna menantang pikiran dan meningkatkan harga diri seseorang.

c. Indikator Kerja Sama

Menurut Hatta (2017) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab
- 2) Saling berkontribusi

3) Pengarahan kemampuan

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Sutrisno (2014) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Hamali (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

c. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja pegawai yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal – hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan *turnover*, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. berikut uraian mengenai dampak kepuasan kerja pegawai:

1. Kinerja

Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa juga yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi.

3. Perilaku Menghindar

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku – perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

4. *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan. Teori *Burnout* mengatakan bahwa pegawai yang dalam keadaan *Burnout* mengalami gejala – gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi.

5. Kesehatan Mental dan Fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental. Suatu kajian longitudinal menyimpulkan bahwa ukuran – ukuran dari kepuasan kerja merupakan peramal yang baik bagi panjang umur atau rentang kehidupan.

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi penyerangan terhadap rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase dan pencurian.

7. Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan factor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawas
5. Rekan kerja

e. Penyebab kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat, faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada perawat bergantung pada pribadi masing-masing perawat. Menurut

Kreitner dan Kinicki yang diterjemahkan oleh Wibowo (2017:417) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

a) *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b) *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

c) *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d) *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih

menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e) *Dispositional /genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat di simpulkan bahwa penyebab kepuasan kerja adalah *Need Fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *discrepancies* (perbedaan), *value attainment* (pencapaian nilai), *equity* (keadilan), *dispositional/ genetic components* (komponen genetik).

4. Kedisiplinan

a. Pengertian Disiplin

Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit

bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Nuraini (2013). Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai – nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang. disiplin merupakan ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan – ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis

Menurut Sutrisno (2011) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma–norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Wirawan (2009) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus di patuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Jika pegawai atau karyawan melanggar disiplin, organisasi akan mendisiplinkannya.

b. Tujuan Disiplin

Berikut ini tujuan pendisiplinan:

- 1) Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan
- 2) Mempertahankan hubungan saling menghormati antara bawahan terhadap atasannya atau sebaliknya
- 3) Meningkatkan kinerja karyawan
- 4) Meningkatkan moral, semangat kerja, etos kerja, serta efektivitas dan efisiensi kerja
- 5) Meningkatkan kedamaian industrial dan kewargaan organisasi

c. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada di organisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui

dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.

4. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa

yang akan datang .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'I bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016) ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan Balas jasa/gaji dan kesejahteraan
3. Keadilan
4. Waskat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan antar manusia

Menurut Wirawan (2009) jika kedisiplinan tidak berhasil dan nilai evaluasi kerja pegawai tetap buruk, maka pendisiplinan berubah menjadi hukuman. Prosesnya sebagai berikut:

- a) Peringatan lisan yaitu member teguran secara lisan setelah pelanggaran yang pertama.
- b) Peringatan tertulis. Jika peringatan lisan tidak mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk mematuhi ketentuan peraturan kerja, supervisor akan memanggil dan memberikan peringatan tertulis kepada pegawai yang bersangkutan.
- c) Skorsing atau suspensi. Jika peringatan tertulis tidak digubris pegawai, langkah berikutnya adalah memberikan skorsing atau suspensi.
- d) Demosi yaitu mentransfer pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih kecil, jabatannya lebih rendah, pangkatnya lebih rendah, dan umumnya gajinya umumnya lebih rendah pangkatnya lebih rendah, dan umumnya gajinya umumnya lebih rendah.
- e) Pemutusan hubungan kerja atau pemecatan. Pemecatan merupakan upaya akhir untuk menghukum pegawai bermasalah yang berakibat buruk bagi pencapaian organisasi.

Menurut Sutrisno (2009) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu :

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan

- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik – baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisi	Hasil Penelitian
1.	Noor Rika Dinata Inhar, (2018) Pengaruh Lingkungagn Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang	1. Lingkungan Kerja	1. Semangat Kerja. 2. Disiplin Kerja	Deskriptif dan Inferensial	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja
2.	Amanda Carolina Lakoy (2015) Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado	1. Komunikasi, 2. Kerja Sama	1. Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Komunikasi, Kerja Sama berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado
3.	Heny Sidanti, (2016) , Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin kerja,dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja Non Fisik. 2. Disiplin Kerja 3. Motivasi Kerja	1. Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Lingkungan kerja non fisik, Disiplin kerja, Motivasi kerja secara bersama-sama dan secara

	Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun				simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.
4.	Elferida J Sinurat (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan	1. Gaya Kepemimpinan	1. Kepuasan Kerja Karyawan	Regresi	Bahwa hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H1 diterima bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Himawan Putra Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan $17,741 >$ nilai t-tabel 1,98.
5.	Heru Purnomo dan Muhammad Cholil. (2010) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administrative Di Universitas Sebelas Maret Surakarta	1. Gaya Kepemimpinan 2. Kepuasan Kerja	3. Motivasi	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja untuk kabag maupun kasubag.

6.	Ni wayan Supartini, dkk (2014) Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Gianjar	1. Analisis Kepuasan Kerja		Deskriptif kualitatif	Kepuasan kerja yang sangat memuaskan yaitu variabel keamanan kerja, perusahaan dan manajemen, pengawasan, pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial, komunikasi dan fasilitas, dan dua variabel mengharapkan kepuasan kerja yang memuaskan yaitu variabel kesempatan untuk maju dan gaji.
7.	Rezki Ramadhanni & Seno Andri (2015) Pengaruh pelaksanaan promosi jabatan terhadap semangat kerja karyawan divisi redaksi pada PT Tribun Pekan Baru	1. Promosi Jabatan	1. Semangat Kerja	metode analisis deskriptif kuantitatif Data .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi memiliki dampak yang signifikan terhadap Divisi semangat editorial karyawan PT. Tribun Pekanbaru.
8.	Hairil Anwar (2013) Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda	1. Lingkungan Kerja	1. Semangat Kerja	metode regresi berganda	Hasil pengujian diperoleh regresi $Y = 24,44384 + 0,357 X$ yang berarti bahwa nilai konstanta 24,22384 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja tidak diperhatikan masih terdapat semangat kerja

					pegawai pada kantor imigrasi kelas I kota samarinda walau kecil dalam ukuran satuan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9.	Fauzi Ichwana (2014) Pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan.	1. Promosi Jabatan 2. Lingkungan Kerja	1. Semangat Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil uji F menunjukkan bahwa Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Semangat Kerja), Berdasarkan uji t bahwa variabel Lingkungan Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Semangat Kerja.

Sumber: Penulis 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual intinya menjelaskan konstelasi hubungan antara variabel yang akan diteliti. Konstelasi hubungan tersebut idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya. Variabel penelitian ini yaitu Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Menurut Rusdi (2013), kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti,

sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan pustaka. Jadi kerangka berpikir ini merupakan tesis tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang dideskripsikan:

1. Pengaruh Kerjasama Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Menurut Abdulsyani (2012) kerja sama timbul apabila seseorang menyadari bahwa mereka yang bersamaan mempunyai cukup pengetahuan dan pengendalian terhadap diri sendiri untuk memenuhi kepentingan-kepentingan yang sama dan adanya organisasi yang merupakan fakta yang paling penting dalam kerja sama yang berguna. Pada dasarnya kerja sama dapat terjadi apabila seseorang atau kelompok orang dapat memperoleh keuntungan atau manfaat dari orang atau kelompok lainnya.

Menurut Pohan (2017) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang memperoleh kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang memperoleh kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semnagat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting dalam terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan.

2. Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Wibowo, (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting

yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya.

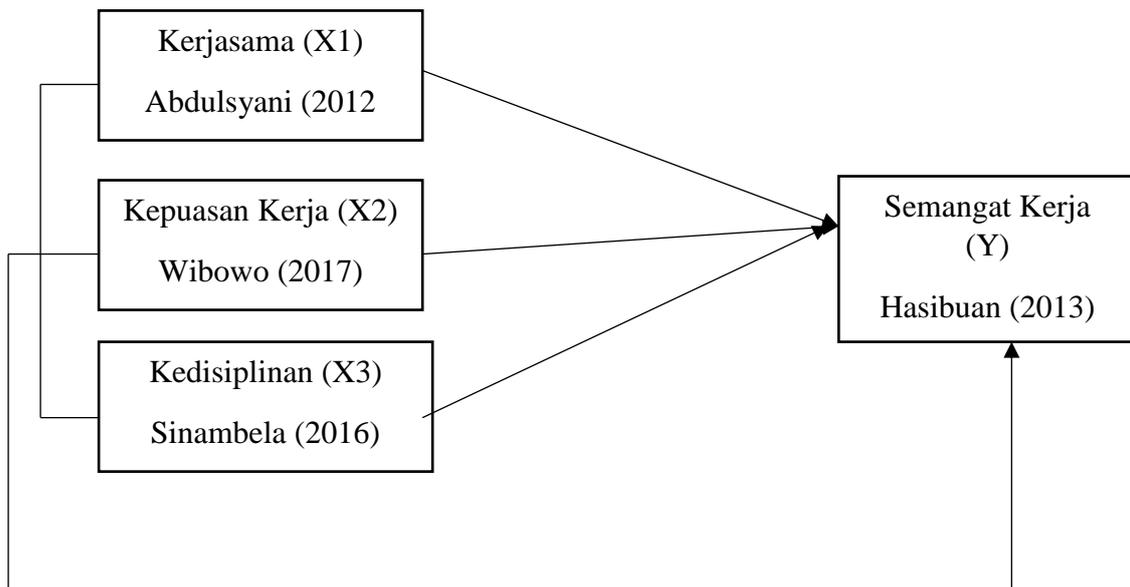
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja

Menurut Sinambela (2016) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2013), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis (2020)

D. Hipotesis

Hipotesis menurut Manulang dan Pakpahan (2014) adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan

masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1 : Kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.
- H2 : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.
- H3 : Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.
- H4 : Kerjasama, Kepuasan kerja, dan Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosif. Penelitian asosif atau penelitian kasual (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Berdasarkan data yang diolah maka penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang di angkat (Manullang dan Pakpahan, 2014:19).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan, Jl. Lalang, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara ,20123.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai Juni 2020 sampai dengan Oktober 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1. Tabel Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2020				Juli 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020			
		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	Seminar Proposal									■											
5	Persiapan instrumen penelitian										■										
6	Pengumpulan data											■	■	■	■	■	■				
7	Pengolahan data																	■			
8	Analisis dan evaluasi																		■	■	
9	Penulisan laporan																			■	■
10	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: diolah penulis, 2020

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:67), “populasi adalah kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan”. Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan 47 responden.

2. Sampel

Sugiyono (2013:118) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Arikunto (2013:174) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Jumlah tenaga kerja tetap di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan saat ini adalah sebanyak 47 orang. Pekerja dibagian produksi merupakan tenaga

kerja borongan yang dapat dipanggil kapan saja apabila terdapat proyek atau order yang akan dikerjakan. Jumlah tenaga kerja borongan ini besarnya tergantung pada proyek atau order yang akan dikerjakan. Rincian jumlah tenaga kerja tetap di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan dapat dilihat pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Rincian Jumlah Tenaga Kerja Tetap di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

No.	Jabatan	Jumlah
1	<i>General Manager</i>	1
2	Kepala Bagian Produksi	1
3	Kepala Bagian Pemasaran	1
4	Kepala Bagian Adminitrasi dan Personalia Umum	1
5	Bagian P.P.P	4
6	Bagian Operasi dan Pabrik	7
7	Bagian Bengkel dan Produksi	3
8	Bagian Adminitrasi dan Pemasaran	6
9	<i>Bagian Sales Engineering</i>	1
10	Bagian Estimator	2
11	Bagian Keuangan	3
12	Bagian Akutansi	1
13	Bagian Personalia dan Umum	2
14	Bagian Teknologi	3
15	Bagian Pengendalian Kualitas	4
16	Bagian Sekretaris	1
17	Bagian Logistik	3
18	Bagian Kamtib	2
19	Bagian Skriming	1
	Jumlah	47

Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 47 orang karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan karena jumlah populasi kurang dari 100.

3. Jenis Data

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *survey* eksplanasi. Adapun setiap variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di instansi tersebut dan yang menjadi permasalahan yang ingin diteliti adalah Kerja Sama, Kepuasan Kerja, Kedisiplinan dan Kepuasan Kerja.

4. Sumber Data

Guna mendukung penelitian maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan dan wawancara langsung kepada karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh melalui dokumen- dokumen, laporan- laporan tertulis, dan literatur- literatur yang ada di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan dan tulisan lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

D. Variabel penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 7 (tujuh) variabel bebas yaitu: Kerja Sama

(X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Kedisiplinan (X_3), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Semangat Kerja (Y).

a. Variabel Dependen (Y)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y).

b. Variabel Independen (X)

Ferdinand (2014:168) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah

- 1) Kerja Sama (X_1)
- 2) Kepuasan Kerja (X_2)
- 3) Kedisiplinan (X_3)

2. Definisi Operasional

Sugiyono (2016:134) menjelaskan bahwa definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengatur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan table sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kerjasama (X1)	kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Kerja sama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Saling Berkontribusi 3. Pengarahan Kemampuan 	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X2)	kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasannya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah. 3. Promosi. 4. Pengawas. 5. Rekan Kerja 	Skala Likert
Kedisiplinan (X3)	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan. 2. Teladan Pimpinan. 3. Keadilan. 4. Waskat. 5. Ketegasan. 6. Sanksi Hukuman. 7. Hubungan Antar Manusia 	Skala Likert
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produktivitas Karyawan 2. Tingkat Absensi. 3. Tingkat Perpindahan Karyawan. 4. Kerusakan 5. Kegelisahan Karyawan. 	Skala Likert

		6. Tuntutan dari karyawan 7. Pemogokan Kerja	
--	--	---	--

Sumber: Penulis 2020

E. Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran Skala *Likert*. Skala *Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, serta menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Skala *Likert* merupakan metode skala bipolar yang mengukur tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Dengan Skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam Skala *Likert* responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Dalam penelitian ini untuk keperluan mengelola data kuantitatif maka setiap pertanyaan akan diberi skala sangat baik sampai buruk sekali. Skala *Likert* menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat dilihat dari Tabel 3.3

Tabel 3.3
Instrumen Skala *Likert*

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:93)

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu mendapat informasi dengan cara bertanya langsung kepada responden. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pihak pimpinan, kepala bagian, dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.
2. Kuesioner, merupakan metode pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yaitu diajukan sehubungan dengan materi penelitian kepada responden yang telah terpilih.
3. Observasi, merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan kegiatan sehari-hari karyawan.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Data penelitian yang terkumpul akan dianalisis melalui pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Uji Validitas (ke-absahan)

“Uji ini menunjukkan seberapa jauh instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur Sugiyono (2015:137)”. Dengan perkataan instrumen tersebut mengukur sesuai apa yang diharapkan. Apabila uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan *SPSS16,0*.

b. Uji Reliabilitas (ke-handalan)

Menurut Sugiyono (2015:139), “Suatu data penelitian selain valid juga harus realibel karena akurasi memerlukan konsistensi. Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrumen dikatakan realibel apabila instrumen tersebut bila digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif dan konsisten. Dalam penelitian ini reliabilitas digunakan dengan metode *cronbach's alpa* lebih besar ($>$) 0,60”. Sama dengan uji validitas, uji reliabilitas juga menggunakan *SPSS 16,0*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk kelayakan asumsi klasik dalam penelitian ini. Dikatakan layak, apabila asumsi normalitas,

multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi memenuhi ketentuan sebagai berikut;

a. Uji Normalitas

Ghozali (2015:201) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk modal regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal *P-P Plot* asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai

pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Ghazali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yakni dengan histogram grafik *P-P Plot* Uji Kolmogorov-Smirnov.

1. Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2. *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistic yang digunakan untuk menguji normalitas residual uji statistic Kolmogorov-smirnov (K-S). pendoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

“Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen (Juliandi, 2013)”. Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi tidak adanya multikolinieritas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS dengan ketentuan :

- i. Bila VIF > 10 dan *Tolerance* $< 0,1$ maka terdapat masalah multikolinieritas.
- ii. Bila VIF < 10 dan *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

“Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, 2013)”. Deteksi adanya

heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a) Regresi Linier Berganda (*Multiple Linear Regression*).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen konflik, *team work* terhadap kinerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product dan Service Solution (SPSS)* dengan persamaan:

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

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Semangat Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Variabel Bebas Kerja Sama

X₂ = Variabel Bebas Kepuasan Kerja

X₃ = Variabel Bebas Kedisiplinan

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Pengujian Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara parsial, dimana uji t digunakan untuk menguji sendiri-sendiri secara signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan nilai $\alpha = 0,05\%$. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kerja Sama (X_1) Kepuasan Kerja (X_2), dan Kedisiplinan (X_3), terhadap Semangat Kerja (Y).
- 2) $H_i : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kerja Sama (X_1) Kepuasan Kerja (X_2), dan Kedisiplinan (X_3), terhadap Semangat Kerja (Y).

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:146), kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (tolak H_i), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_i), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara bersama-sama). Uji F menguji apakah hipotesis yang

diajukan diterima atau ditolak dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%).

Kriteria pengujian adalah :

$H_0 : \beta_1: \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan signifikan dari Kerja Sama (X_1) Kepuasan Kerja (X_2), dan Kedisiplinan (X_3), terhadap Semangat Kerja (Y).

$H_1 : \beta_1: \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kerja Sama (X_1) Kepuasan Kerja (X_2), dan Kedisiplinan (X_3), terhadap Semangat Kerja (Y).

Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014:146), kriteria pengambilan keputusan (KPK) :

Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$

Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terkaitnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati

angka 1 berarti variable-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negative terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien -1 atau -1 , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negative sempurna, artinya seriap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman table berikut:

Tabel 3.4 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:28)

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y , dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Penelitian PT. Barata Indonesia Persero Medan

Pada tahun 1901, seorang berkebangsaan Belanda bernama J. Braat membuka usaha dagang Ijzerwaren mesin-mesin & membuat berbagai macam benda-benda di Bppmstraat. Pada waktu itu Braat & Co sudah dapat melayani keperluan alat-alat mesin pabrik gula dengan menjual barang email untuk laboratorium-laboratorium. Kemudian pada tahun 1903, Boomstraat pindah ke Krembangan Westerkae (Gatotan baru) dengan luas persil 700m. Mendapatkan order penting pertama dari pembangunan pabrik garam di Kalianger Madura, berupa pekerjaan tempa, bubutan & ketam sehingga jumlah mesin & tempat kerjanya perlu ditambah,

Pada tahun 1904 perusahaan menutup bengkel nya dengan mencabut izin kerjanya. Karena adanya pengaduan dari masyarakat setempat yang merasa terganggu saat istirahat siang. Akhirnya setelah tuan Braat menghadap Goevernear General Van Houtz mengatakan suatu comosie dari tiga orang engineer yang harus menyelidiki persoalan tersebut pada tahun 1905., Braat mendapatkan izin usaha baru. Pada tahun 1908, usaha dagang Braat & Co diubah menjadi V. Braat & Co

dengan B. Braat Jzn & J.J Brat sebagai *comanditaire* Venenten. Lalu pada tahun 1910, CV Braat & Jo diubah menjadi Mahinefabriek Braat. Dibawah pimpinan Vennot, telah dibuka *Inkoop* kantor (kantor penjualan) di Rotterdam & Newyork, disamping mendirikan cabang pabrik mesin di Ratterdarm, Surabaya, Tegal, Yogya & Medan yang luas persilnya menjadi 24.000 m.

Pada 28 Juni 1924, seluruh pabrik yang berada di Surabaya dipindahkan ke jalan Ngagel, setelah pada tahun 1920 bagian konstruksinya lebih dahulu dipindahkan. Tanah yang dibeli untuk penempatan pabrik baru ini seluas 150.000 m (68.000 m terletak disebelah Timur sungai brantas & sebelah barat jalan kreta api). Pada tahun 1942-1945, perusahaan diambil alih oleh Jepang & nama pabrik diubah menjadi Daihatsu Ikai Seisaku Sho. Setelah Jepang kalah perang (1945). Pabrik ini kemudian dikuasai oleh Pemerintah Republik Indonesia & diberi nama PAMRI (Pabrik Alat Mesin Republik Indonesia). Setelah kota Surabaya diduduki kembali oleh tentara sekutu, maka seluruh perusahaan ini dikembalikan kepada pemiliknya semula & dibangun kembali dengan nama NV MACHINE FABRIEK BRAAT.

Dalam situasi konfrontasi dengan Belanda konfontrasi dengan Belanda,karena persoalan Irian Barat maka perusahaan-perusahaan milik Belanda kemudian dinasionalisasikan berdasarkan Undang-undang No.89 Tahun 1958 (LN 1958 No. 162) menjadi perusahaan milik negara. Hal ini terjadi pada tahun 1958, penyelenggara perusahaan diserahkan kepada BAPPIT BARATA. Berdasarkan UU No 19 Tahun

1960 (LN 1960 No 59) tentang perusahaan negara maka perlu diadakan reorganisasi dalam alat-alat & distribusi yang ditunjukkan kearah UU 1945, segala kegiatan perlu diintegrasikan dengan baik. Dalam sinkronisasi tersebut, maka perlu ditinjau kembali baik mengenai status maupun organisasinya, sehingga ada suatu keseragaman dalam cara mengurus, menguasai, serta bentuk hukum dari perusahaan Negara.

Sejak berdirinya hingga tahun 1989 PT. BARATA Indonesia merupakan BUMN bernaung dibawah Departemen Perindustrian, tetapi pada tahun 1989 sesuai dengan SK Presiden No.44, dengan dibentuknya kelompok industri strateginya bersama-sama dengan BUMN lainnya:

- 1) IPTN
- 2) PAL
- 3) PINDAD
- 4) BBI
- 5) INTI
- 6) DHANA
- 7) INKA
- 8) KRAKATAU STEEL
- 9) LEN LIPPI

Dan selanjutnya disebut kelompok Badan Usaha Milik Negara Industri Strategis (BUMNIS) yang dikenal oleh Menrisek Prof. DR. BJ. Habibie. Pada 1 juli 1993, cabang PT. Barata Indonesia berubah menjadi Unit Produksi Surabaya & Unit usaha Mnadiri yang terbesar diberbagai provinsi seperti:

- a) Unit Usaha Mandiri Medan
- b) Unit Usaha Cilegon
- c) Unit Usaha Mandiri Bandung
- d) Unit Usaha Mandiri Tegal
- e) Unit Usaha Mandiri Jakarta
- f) Cabang Ujung Padan

Dengan jumlah karyawan sekitar 3500 orang, dengan produk unggulan Alat berat, permesinan, Pengecoran, Konstruksi, & jasa pemasangan sesuai dengan isi BUMNIS selain menghasilkan produk unggulan yang dikembangkan dengan teknologi, melalui transfer teknologi. Untuk itu PT Barata Indonesia bekerjasama dengan perusahaan luar negeri antara lain: Yugoslavia, Jerman, Jepang, Australia, Inggris, Amerika, Norwegia, Finlandia & beberapa negara lainnya.

Kerjasama ini dalam bentuk lisensi atau operasi bersama dalam rangka usaha pengembangan PT. Barata Indonesia membentuk anak perusahaan yang hingga kini berjumlah 3 perusahaan yaitu:

- 1) PT. Bani Nusa Bandung, memproduksi *Piston Ring*.
- 2) PT. Barata Bitek di Gresik, memproduksi *Solid Wheel For Railway* (Roda Kreta Api).
- 3) PT Esi di Jakarta, memproduksi Boiler dengan kapasitas 100T/H, Heat Exchanger & Steam Power Plant Maintenance.

Tetapi pada saat ini PT Barata Indonesia memiliki anak cabang perusahaan yang berada di beberapa kota Indonesia yaitu;

- 1) PT Barata Indonesia (Persero) pusat di Gresik.
- 2) PT Barata Indonesia (Persero) cabang Medan
- 3) PT Barata Indonesia (Persero) cabang Tegal
- 4) PT Barata Indonesia (Persero) cabang Jakarta
- 5) PT Barata Indonesia (Persero) cabang Cilegon

b. Visi, Misi, & Tujuan Perusahaan

1) Visi

Menjadi perusahaan yang kuat, sehat & berdaya saing berbasis inovasi & teknologi dalam bidang food, energy & water.

Adapun maksud visi perusahaan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kuat

PT. Barata Indonesia (Persero) menjadi perusahaan yang kuat menghadapi kompetisi usaha, termasuk didalam memenangkan tender-tender yang diikuti.

b. Sehat

Perseroan mampu mencapai target tingkat kesehatan 'Sehat A' atau level di atasnya sesuai ketentuan yang ditetapkan pemegang saham.

c. Berdaya saing

Perseroan mampu bersaing dengan BUMN lain/swasta dibidang-bidang yang berkaitan dengan lingkup usaha perusahaan.

d. **Berbasis Inovasi & Teknologi**

Perseroan memperkuat teknologi dengan terus mengembangkan bidang desain enjineriing untuk memperkuat peraihan order & mendukung tumbuhnya inovasi.

2) Misi

- a. Memperkuat kompetensi manufaktur & konstruksi berbasis enjineriing.
- b. Meningkatkan kandungan dalam negri (TKDN) yang tinggi melalui kerjasama strategis.
- c. Memperkuat bidang usaha pangan,energy,sumber daya air,& material handling.
- d. Menyediakan solusi terintegrasi yang tepat guna berorientasi kepada peningkatan kepuasan pelanggan.
- e. Memproduksi mesin & peralatan untuk industry hilir.
- f. Meningkatkan ekspansi pasar local maupun internasional.

3) Tujuan

Pengelolaan setiap bidang usaha PT. Barata Indonesia (Persero) dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

- a. Mendukung kemandirian & kemajuan Industri Nasional.

- b. Memberikan produk & layanan berkualitas kepada pemesan dalam rangka menciptakan nilai yang prima.
- c. Menghasilkan keuntungan bagi pemegang saham.
- d. Menciptakan kesejahteraan, peningkatan kualitas dan kepuasan kerja karyawan.

c. Ruang Lingkup Kegiatan Perusahaan

1. Bidang Usaha

PT. Barata Indonesia merupakan salah satu BUMN yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam konstruksi, bidang industri manufaktur dan komponen industri.

Barata Indonesia memiliki ruang lingkup bidang usaha dengan memiliki 3 bisnis utama yaitu:

a. Pengecoran

Meliputi bidang peralatan perkretapan, industri kimia, semen, perkapalan, pertambangan dan gula.

b. Manufaktur

Meliputi bidang migas, pabrik gula dan minyak kelapa sawit, *hydro mechanical*, peralatan pembuatan jalan, konstruksi baja, *heavy maving*, industri semen.

c. EPC

Meliputi tanki, pembangkit listrik, industri gula dan minyak kelapa sawit, peralatan bandara.

2. Produk dan Layanan

PT. Barata Indonesia (Persero) beroperasi disektor pengecoran, manufaktur, dan pengadaan rekayasa dan kontruksi. Ini menyediakan solusi bagi pelanggan dibidang eksekusi proyek, pabrik baru, rekondisi dan upgrade fasilitas yang ada. Perusahaan ini berfokus pada berbagai proyek, termasuk pelabuhan, perataan, penanganan, pabrik gula dan pabrik minyak sawit mentah, utilitas bandara dan pembangkit listrik. Ini menghasilkan peralatan dan komponen untuk digunakan dalam minyak dan gas, peralatan bangunan jalan, hidro mekanik, agro, proses industry, kontruksi baja, dan proyek mesin berat.

Produk perusahaan ini meliputi penukaran panas, tekanan pembuluh, boiler, HRSG, kondensor, pipa, pintu air, penstocks, turbin hidro, gula peralatan pabrik, dan komponen, rak sampah, peralatan industry pertambangan, pabrik semen dan peralatan, peralatan industry kimia, kereta api dan baja jalan jembatan, pembuatan perlengkapan dan peralatan mesin berat. Hal ini juga menghasilkan pengecoran komponen, termasuk baja tinggi mangan, krom tinggi molybdenum baja, dan besi ulet untuk digunakan dalam aplikasi, termasuk rolling stocks, pabrik semen, industry pertambangan dan perkapalan, industry otomatis dan petrokimia.

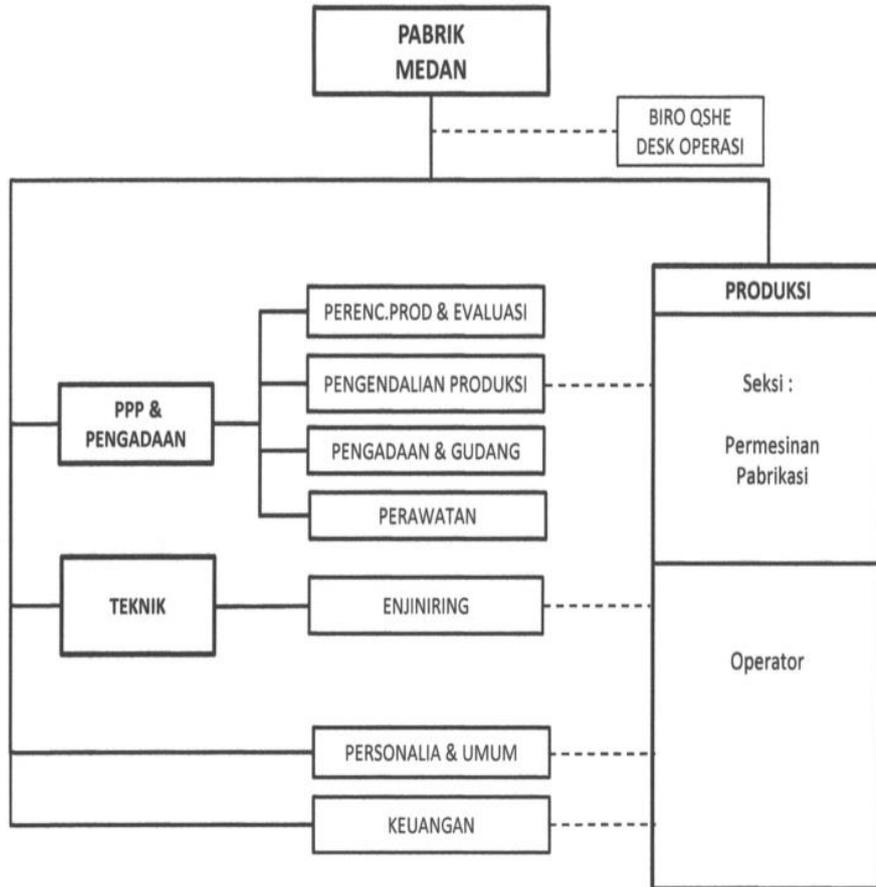
d. Struktur Organisasi

Penempatan struktur organisasi juga berhubungan erat dengan usaha dan besar kecilnya usaha. Dengan adanya struktur organisasi

maka setiap pimpinan dan bawahan yang ada di dalam organisasi akan mengetahui dengan jelas dimana kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, batasan-batasan kekuasaan yang ada padanya, berhasil atau tidaknya suatu organisasi diperlukan sebagai alat untuk mencapai tujuan berikutnya. Adapun struktur organisasi yang ada di PT. Barata Indonesia (Persero) cabang Medan yakni:

STRUKTUR ORGANISASI PABRIK MEDAN PT BARATA INDONESIA (Persero)

Lampiran 1 SK Direksi PT. Barata Indonesia (Persero)
 Nomor : K 19 044
 Tanggal : 31 Januari 2019
 Halaman : 12 / 23



Keterangan :
 P P P = Perencanaan & Pengendalian Produksi

Perub-Org-Peb'18/ppt/wid

PT. BARATA INDONESIA (Persero)

Direksi,

OKSARLIDADY ARIFIN
 Direktur Utama

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

e. **JOB DESCRIPTION**

Pembagian tugas dan tanggung jawab pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan sesuai dengan jabatannya diuraikan sebagai berikut.

1) General Manager bertugas untuk:

- a) Memimpin, membina, merencanakan, mengkoordinir, dan mengelola serta mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan sehingga menjadi suatu unit yang berhasil guna, berdaya guna, dan menguntungkan.
- b) Melaksanakan kegiatan-kegiatan komersial dengan jalan membina hubungan dengan para langgan dan calon langgan serta membina promosi/penjualan sedemikian rupa, sehingga sasaran pesanan dapat tercapai.
- c) Membina kegiatan dan kelancaran perencanaan dan pengendalian produksi dari segi persiapan bahan, tenaga kerja, mesin-mesin dan peralatan serta pengendaliannya dengan sebaik-baiknya.
- d) Mengembangkan, mengarahkan, dan menyempurnakan cara-cara kerja dalam usaha peningkatan pengendalian kualitas dan daya guna.
- e) Membina kegiatan-kegiatan produksi untuk mewujudkan kelancaran jalannya produksi sehingga hasil produksi dapat selesai pada waktunya dengan kualitas yang baik dan memuaskan pemakai.
- f) Menjaga dan memelihara mesin-mesin serta peralatannya dengan sebaik-baiknya untuk menghindarkan kemacetan produksi.
- g) Menyusun rencana kerja dan anggaran.
- h) Mengarahkan kebijaksanaan pembiayaan.
- i) Memimpin, membina, dan mengendalikan seluruh pegawai.

- j) Mewujudkan ketenangan dan kegairahan kerja.
- k) Menjamin keamanan pegawai, instalasi, dan dokumen perusahaan.
- l) Menempatkan pegawai didasarkan pada “the right man on the right place.”
- m) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan membina keterampilan kerja pekerja.
- n) Memelihara hubungan baik dengan organisasi pegawai & instansi-instansi tempat.
- o) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan direksi.
- p) Membuat laporan berkala kepada direksi.

2) Kepala Bagian Produksi

Kepala bagian produksi bertugas untuk:

- a) Mengatur semua fasilitas produksi agar berada dalam keadaan baik dan sehat serta siap untuk dipakai.
- b) Mengusahakan agar pesanan masuk dapat dikerjakan dengan memanfaatkan fasilitas produksi secara optimal sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
- c) Membuat rencana biaya produksi dan melaksanakan pengendalian produksi untuk menurunkan unit cost perusahaan.
- d) Mengajukan rencana kebutuhan bahan baku, bahan penolong, komponen, alat dan peralatan dengan memperhatikan jumlah, mutu, serta waktu penggunaan yang tepat untuk keperluan produksi.

- e) Menyusun dan mengajukan rencana kebutuhan tenaga kerja di bengkel/proyek.
- f) Membina dan memelihara tata tertib dan disiplin kerja, kondisi dan kegairahan kerja serta mengawasi keselamatan dan kesehatan kerja di bengkel dan proyek.
- g) Memelihara dan meningkatkan keterampilan kerja.
- h) Membina, mengkoordinir, dan mengawasi aktivitas bengkel dan seluruh proyek-proyek order yang ada di bawahnya.
- i) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh general manager.
- j) Membuat laporan berkala kepada generalmanager.

3) Bagian P.P.P (Perencanaan & Pengendalian Produksi)

Bagian P.P.P bertugas untuk:

- a) Mempelajari dan menelaah gambar kerja serta menyusun master scheduling.
- b) Membuat perencanaan sebaik-baiknya meliputi persiapan kerja, penyediaan/pengadaan bahan-bahan, peralatan, yaitu mesin dan jam kerja serta cara-cara pengerjaan dan syarat-syarat yang diperlukan untuk pelaksanaan produksi.
- c) Merencanakan tempat produksi dan jumlah produksi yang akan dilakukan, membuat jadwal pelaksanaan proses produksi dan proyek yang dikaitkan dengan waktu penyerahan.

- d) Melaksanakan pengendalian dengan cara mengamati terus menerus proses produksi dan proyek untuk menjamin agar sesuai jadwal dan mutu yang telah ditetapkan.
- e) Mengumpulkan data realiasi penggunaan bahan-bahan, alat peralatan, jam mesin, dan jam orang yang diperlukan untuk pengawasan, penyusunan standar produksi, serta laporan/statistik dan penyusunan RKAP.
- f) Memimpin dan mengawasi aktivitas seluruh pegawai yang berada di bawahnya.
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh kepala bagian produksi.
- h) Membuat laporan berkala kepada kepala bagian produksi.

4) Bagian Operasi dan Pabrik

Bagian operasi dan pabrik bertugas untuk:

- a) Menyusun jadwal pemeriksaan, reparasi pemeliharaan dan perbaikan secara berkala terhadap mesin, jaringan listrik, sarana transportasi pabrik, kendaraan dinas, alat peralatan dan bangunan gedung, kantor, pabrik, dan rumah instansi.
- b) Melaksanakan sebaik mungkin teknik-teknik, cara-cara dan metode-metode kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan daya guna proses reparasi pemeliharaan.

- c) Menyusun dan memelihara data dari setiap mesin, jaringan listrik, sarana transportasi pabrik, kendaraan dinas, alat peralatan dan bangunan gedung, kantor, pabrik, dan rumah instansi.
- d) Mengadakan kordinasi serta melaksanakan lankah-langkah perbaikan dengan bagian-bagian terkait atas kebutuhan reparasi pemeliharaan.
- e) Secara berkala melakukan inspeksi untuk meneliti keadaan dan kondisi mesin-mesin, alat peralatan listrik, tranportasi, dan bangunan baik kantor, rumah instansi maupun pabrik.
- f) Memimpin dan mengawasi aktivitas pegawai yang berada di bawahnya.
- g) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh kepala bagian produksi.
- h) Membuat laporan berkala kepada kepala bagian produksi.

5) Bagian Bengkel dan Produksi

Bagian bengkel dan produksi bertugas untuk:

- a) Melaksanakan sebaik mungkin penggunaan tenaga kerja, bahan baku dan bahan penolong, mesin-mesin dan peralatan produksi lainnya dalam rantai produksi.
- b) Melaksanakan sebaik mungkin teknik-teknik, cara-cara dan metode-metode kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan daya guna.
- c) Mengawasi secara teratur setiap tahapan proses pelaksanaan pekerjaandalam bengkel agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

- d) Memelihara tata tertib dan disiplin kerja, kondisi dan kegairahan kerja, serta mengawasi keselamatan kerja dalam rantai produksi.
- e) Memimpin dan mengawasi aktivitas seluruh tukang yang ada di bawahnya.
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh kepala bagian produksi.
- g) Membuat laporan berkala kepada kepala bagian produksi.

6) Bagian Administrasi Keuangan dan Personalia

Administrasi keuangan dan personalia bertugas untuk:

- a) Menyusun RAPB perusahaan.
- b) Melaksanakan dan mengendalikan anggaran pembelanjaan negara
- c) Mengusahakan agar administrasi keuangan dan pembukuan dapat terlaksana secara tertib, lengkap, tepat waktu, konkrit dan konsisten.
- d) Melakukan usaha pengumpulan dana dan mengatur rencana pengeluaran dana.
- e) Menyiapkan semua laporan berkala bidang administrasi keuangan tepat pada waktunya sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- f) Melakukan langkah-langkah untuk meningkatkan daya guna dan tertib administrasi order.
- g) Mengadakan analisa terhadap perkembangan dan daya guna pelaksanaan order.
- h) Mengusahakan agar kebutuhan tenaga kerja dapat dipenuhi sesuai dengan persyaratan.

- i) Menyelenggarakan administrasi mutasi dan dokumentasi serta mengolah data personil.
- j) Menyelenggarakan kondisi lingkungan kerja yang baik agar terwujud ketenangan dan kegairahan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja secara personil, instalasi/material dan bahan-bahan keterangan/dokumen.
- k) Melakukan usaha-usaha peningkatan kemampuan kerja pegawai sesuai carrier planning.
- l) Mengusahakan agar tata tertib dan disiplin kerja dapat dipelihara dan ditingkatkan.
- m) Membina dan memelihara hubungan baik dengan organisasi pegawai, instansi pemerintah/swasta dan militer.
- n) Membina, mengkoordinir dan mengawasi aktivitas seluruh pegawai yang ada di bawahnya.
- o) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh general manager.

7) Bagian Keuangan

Bagian keuangan bertugas untuk:

- a) Melakukan segala kegiatan untuk mengumpulkan dana serta mengatur pelaksanaan dan penggunaannya (cash flow).
- b) Mengawasi penyelenggaraan administrasi keuangan (pembuatan voucher, register kas/bank dan lain-lain).

- c) Mengawasi pelaksanaan pembayaran dan administrasi gaji, upah dan hutang piutang.
- d) Menyelesaikan masalah perbankan dan pajak.
- e) Memimpin dan mengawasi aktivitas seluruh pegawai di bawahnya.
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh bagian administrasi keuangan dan personalia & umum.

8) Bagian Akutansi

Bagian akutansi bertugas untuk:

- a) Melaksanakan sistem dan prosedur pembukuan sesuai dengan pedoman direksi.
- b) Memeriksa dan memberi kode pada bukti-bukti pembukuan memorial (tentang bahan masuk, bahan keluar, jam oran dan jam mesin, rekening koran dan lain-lain bukti intern perusahaan).
- c) Mengawasi dan membimbing pelaksanaan administrasi persediaan kantor serta mengusahakan penyesuaiannya dengan administrasi persediaan gudang.
- d) Mengumpulkan dan mengolah data biaya order dan kemajuan fisik.
- e) Memimpin dan mengawasi aktivitas seluruh pegawai yang berada di bawahnya.
- f) Melaksanakan tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh bagian administrasi keuangan dan personalia & umum.

9) Bagian Personalia & Umum

Bagian personalia & umum bertugas untuk:

- a) Mempersiapkan dan memproses penerimaan tenaga kerja baru.
- b) Menyelenggarakan administrasi personil dan pelayanan personil.
- c) Mengatur, merencanakan dan menyelenggarakan masalah kamtib dan saran-saran pengamatan yang dibutuhkan.
- d) Mempersiapkan daftar gaji personil.
- e) Menghimpun dan memelihara data personil
- f) Mengurus dan menyelesaikan masalah-masalah kecelakaan kerja.
- g) Memimpin dan mengawasi aktivitas seluruh pegawai yang berada di bawahnya.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 47 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap komunikasi, kemampuan, budaya organisasi di PT. Barata Indonesia (Persero) Medan Sumatera Utara. Karakteristik responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	32	68.1	68.1	68.1
Wanita	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 68,1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	14	29.8	29.8	29.8
26-30 Tahun	14	29.8	29.8	59.6
31-35 Tahun	10	21.3	21.3	80.9
36-40 Tahun	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan yang menjadi responden adalah karyawan yang berusia 21-25 tahun dan 26-30 tahun , yaitu sebanyak 14 orang orang atau sebesar 29,8%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	4	8.5	8.5	8.5
1-5 Tahun	18	38.3	38.3	46.8
6-10 Tahun	18	38.3	38.3	85.1
>10 Tahun	7	14.9	14.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan yang menjadi responden adalah karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun dan 6-10 tahun , yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 38,3%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	4	8.5	8.5	8.5
D3	21	44.7	44.7	53.2
S1	13	27.7	27.7	80.9
S2	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS ver.16, Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Barata Indonesia (Persero) Medan yang menjadi responden adalah karyawan yang memiliki pendidikan 21 orang atau sebesar 44,7 %.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (variabel) bebas yaitu kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan dan 1 (satu) variabel terikat semangat kerja. Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 47 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang dapat

dilapangan. jawaban-jawaban yang di peroleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a) Variabel Kerja sama (X1)

Tabel 4.5 X1.1 Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	25	53.2	53.2	53.2
sangat setuju	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan setuju 25 orang (53.2%), dan sangat setuju 22 orang (46.8%). Disimpulkan bahwa karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja.

Tabel 4.6 X1.2 Dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjsama terhadap pekerjaan dapat membentuk dengan mudah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	1	2.1	2.1	6.4
setuju	26	55.3	55.3	61.7
sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (4.3%), ragu-ragu 1 orang (2.1%), setuju 26 orang (55.3%), dan sangat setuju 18 orang (38,3%). Disimpulkan

bahwa karyawan dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjasama terhadap pekerjaan dapat membentuk dengan mudah

Tabel 4.7 X1.3 Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
ragu-ragu	3	6.4	6.4	14.9
Setuju	22	46.8	46.8	61.7
sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (8.5%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 22 orang (46.8%) dan sangat setuju 18 orang (38.3%). Disimpulkan bahwa karyawan dalam menjalankan tugas nya saling berkontribusi satu sama lain.

Tabel 4.8 X1.4 Sesama anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	1	2.1	2.1	6.4
setuju	25	53.2	53.2	59.6
sangat setuju	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (4.3%), ragu-ragu 1 orang (2.1%), setuju 25 orang (53.2%), dan sangat setuju 19 orang (40.4%). Disimpulkan

bahwa Sesama anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.

Tabel 4.9 X1.5 Atasan sering memberikan pengarahan apabila karyawan mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	17.0
ragu-ragu	1	2.1	2.1	19.1
setuju	16	34.0	34.0	53.2
sangat setuju	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (8.5%), sangat tidak setuju 4 orang (8.5%), ragu-ragu 1 orang (2.1%), setuju 16 orang (34.0%), dan sangat setuju 22 orang. Dapat simpulkan bahwa karyawan sangat setuju atasan sering memberikan pengarahan apabila karyawan mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas yang diberikan atasan.

Tabel 4.10 X1.6 Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	27	57.4	57.4	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, menyatakan bahwa yang tidak setuju 1 orang (2.1%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 27 orang (57.4%), dan sangat setuju 16 orang (34.0%). Dapat disimpulkan bahwa atasan memberikan pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan

Tabel 4.11 X1.7 Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	28	59.6	59.6	68.1
sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 oang (2.1%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 28 orang (59.6%), dan sangat setuju 15 orang (31.9%). Disimpulkan bahwa karyawan setuju ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan

Tabel 4.12 X1.8 Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
Valid ragu-ragu	1	2.1	2.1	6.4
setuju	19	40.4	40.4	46.8
sangat setuju	25	53.2	53.2	100
Total	47	100	100	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), sangat tidak setuju 1 orang (2.1%), ragu-ragu 1 orang (2.1%), setuju 19 orang (40.4%), dan sangat setuju 25 orang (53.2%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.

b) Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.13 X2.1 Saya mampu bekerja dengan sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
ragu-ragu	2	4.3	4.3	12.8
setuju	23	48.9	48.9	61.7
sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (8.5%), ragu-ragu 2 orang (4.3%), setuju 23 orang (48.9%), dan sangat setuju 18 orang (38.3%). Disimpulkan bahwa saya mampu bekerja dengan sendiri.

Tabel 4.14 X2.2 Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	27	57.4	57.4	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (92.1%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 27 orang (57.4%), dan sangat setuju 16 orang (34.0%). Disimpulkan bahwa saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan bekerja.

Tabel 4.15 X2.3 karyawan setuju memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
ragu-ragu	1	2.1	2.1	8.5
setuju	27	57.4	57.4	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 3 orang (6.4%), ragu-ragu 1 orang (2.1%), setuju 27 orang (57.4%), dan sangat setuju 16 orang (34.0%). Disimpulkan bahwa karyawan setuju memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan

Tabel 4.16 X2.4 Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
ragu-ragu	3	6.4	6.4	10.6
setuju	21	44.7	44.7	55.3
sangat setuju	21	44.7	44.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), sangat tidak setuju 1 orang (2.1), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 21 orang (44.7%), dan sangat setuju 21 orang (44.7%). Disimpulkan bahwa 42 orang menyatakan Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.

Tabel 4.17 X2.5 Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	2	4.3	4.3	6.4
setuju	24	51.1	51.1	57.4
sangat setuju	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.1%), ragu-ragu 2 orang (4.3%), setuju 24 orang (51.1%), dan sangat setuju 20 orang (42.6%). Disimpulkan bahwa karyawan memiliki Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.

Tabel 4.18 X2.6 Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	1	2.1	2.1	6.4
setuju	25	53.2	53.2	59.6
sangat setuju	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (4.3%), ragu-ragu 1 orang (2.1), setuju 25 orang (53.2%), dan sangat setuju 19 orang (40.4%). Disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.

Tabel 4.19 X2.7 Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	6.4
ragu-ragu	3	6.4	6.4	12.8
setuju	27	57.4	57.4	70.2
sangat setuju	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), sangat tidak setuju 2 orang (4.3%) ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 27 orang (57.4%), dan sangat setuju 14 orang (29.8%). Disimpulkan bahwa Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.

Tabel 4.20 X2.8 Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	4	8.5	8.5	10.6
setuju	23	48.9	48.9	59.6
sangat setuju	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), ragu-ragu 4 orang (8.5%), setuju 23 orang (48.9%), dan sangat setuju 19 orang (40.4%). Disimpulkan bahwa katryawan setuju Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan.

Tabel 4.21 X2.9 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
ragu-ragu	1	2.1	2.1	8.5
setuju	27	57.4	57.4	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 3 orang (6.4%), ragu-ragu 1 orang (2.1%), setuju 27 orang (57.4%), dan sangat setuju 16 orang (34.0%). Disimpulkan bahwa karyawan senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.

Tabel 4.22 X2.10 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
ragu-ragu	3	6.4	6.4	10.6
setuju	21	44.7	44.7	55.3
sangat setuju	21	44.7	44.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), sangat tidak setuju 1 orang (2.1%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 21 orang, dan sangat setuju 21 orang (44.7%). Disimpulkan bahwa Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi.

c) Variabel Kedisiplinan (X3)

Tabe 4.23 X3.1 Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	6	12.8	12.8	12.8
ragu-ragu	8	17.0	17.0	29.8
setuju	22	46.8	46.8	76.6
sangat setuju	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 6 orang (12.8%), ragu-ragu 8 orang

(17.0%), setuju 22 orang (46.8%), dan sangat setuju 11 orang (23.4%). Disimpulkan bahwa tujuan dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.24 X3.2 Pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	4	8.5	8.5	12.8
setuju	25	53.2	53.2	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (4.3%), ragu-ragu 4 orang (8.5%), setuju 25 orang (53.2%), dan sangat setuju 16 orang (34.0%). Disimpulkan bahwa karyawan setuju pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Tabel 4.25 X3.3 Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
ragu-ragu	3	6.4	6.4	14.9
setuju	25	53.2	53.2	68.1
sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 4 orang (8.5%), ragu-ragu 3 orang (6.4%),

setuju 25 orang (53.2%), sangat setuju 15 orang (31.9%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan

Tabel 4.26 X3.4 Pemimpin selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	8.5
ragu-ragu	5	10.6	10.6	19.1
setuju	21	44.7	44.7	63.8
sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), sangat tidak setuju 3 orang (6.4%), ragu-ragu 5 orang (10.6%), setuju 21 orang (44.7%), dan sangat setuju 17 orang (36.2%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju Pemimpin selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawannya

Tabel 4.27 X3.5 Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	8.5
ragu-ragu	6	12.8	12.8	21.3
setuju	17	36.2	36.2	57.4
sangat setuju	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), sangat tidak setuju 3 orang (6.4%), 17 orang (36,2%), dan sangat setuju 20 orang (42.6%). Disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan

Tabel 4.28 X3.6 Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	5	10.6	10.6	12.8
ragu-ragu	2	4.3	4.3	17.0
setuju	26	55.3	55.3	72.3
sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), sangat tidak setuju 5 orang (10.6%) ragu-ragu 2 orang (4.3%), setuju 26 orang (55.3%), dan sangat setuju 13 orang (27.7%0. Dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan Sanksi hukuman yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.

Tabel 4.29 X3.7 Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	3	6.4	6.4	10.6
setuju	29	61.7	61.7	72.3
sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (4.3%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 29 orang (61.7%), dan sangat setuju 13 orang (27.7%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para karyawan

d) Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.30 Y1.1 Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	10.6	10.6	10.6
ragu-ragu	7	14.9	14.9	25.5
setuju	21	44.7	44.7	70.2
sangat setuju	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (10.6%), ragu-ragu 7 orang (14.9%), setuju 21 orang (44.7%), dan sangat setuju 14 orang (29.8%).

Disimpulkan bahwa karyawan setuju Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Tabel 4.31 Y1.2 Saya tidak pernah absen saat hari kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	30	63.8	63.8	72.3
sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 1 orang (2.1%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 30 orang (63.8%), dan sangat setuju 13 orang (27.7%). Disimpulkan bahwa karyawan setuju Saya tidak pernah absen saat hari kerja

Tabel 4.32 Y1.3 Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	3	6.4	6.4	10.6
setuju	26	55.3	55.3	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 2 orang (4.3%), ragu-ragu 3 orang (6.4%),

setuju 26 orang (55.3%), dan sangat setuju 16 orang (34.0%). Disimpulkan bahwa Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan

Tabel 4.33 Y1.4 Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	6.4
ragu-ragu	5	10.6	10.6	17.0
setuju	22	46.8	46.8	63.8
sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), sangat tidak setuju 2 orang (4.3%), ragu-ragu 5 orang (10,6%), setuju 22 orang (46.8%), dan sangat setuju 17 orang (36.2%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju Naiknya kerusakan dapat menunjukkan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja

Tabel 4.34 Y1.5 Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	20	42.6	42.6	51.1
sangat setuju	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.34 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 20 orang (42.6%), dan sangat setuju 23 orang (48.9%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluhan kesah yang di ungkapkan di antara sesama karyawan

Tabel 4.35 Y1.6 Tuntutan merupakan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	28	59.6	59.6	68.1
sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.35 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2.1%), ragu-ragu 3 orang (6.4%), setuju 28 orang (59.6%), dan sangat setuju 15 orang (31.9%). Disimpulkan bahwa karyawan setuju Tuntutan merupakan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

Tabel 4.36 Y1.7 Adanya pemogokan kerja karena ketidakpuasan karyawan dengan masalah gaji,upah dan insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	5	10.6	10.6	10.6
ragu-ragu	7	14.9	14.9	25.5
Valid setuju	21	44.7	44.7	70.2
sangat setuju	14	29.8	29.8	100
Total	47	100	100	

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.36 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (10.6%), ragu-ragu 7 orang (14.9%), setuju 21 orang (44.7%), dan sangat setuju 14 orang (29.8%). Disimpulkan bahwa karyawan setuju Adanya pemogokan kerja karena ketidakpuasan karyawan dengan masalah gaji,upah dan insentif

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a) Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

**Tabel 4.37 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada variabel (X₁)
Kerjasama**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.6596	15.36	0.336	0.856
X1.2	29.4255	14.685	0.745	0.803
X1.3	29.4043	14.42	0.667	0.808
X1.4	29.4894	14.69	0.456	0.838
X1.5	29.234	13.705	0.749	0.796
X1.6	29.383	14.198	0.701	0.804
X1.7	29.383	16.415	0.352	0.843
X1.8	29.1915	13.854	0.682	0.805

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Correted Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel Kerjasama dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.38 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada variabel (X₂)
Kepuasan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.1489	21.825	0.383	0.846
X2.2	38.0851	21.906	0.405	0.831
X2.3	38.1277	19.722	0.667	0.807
X2.4	38.0426	18.781	0.727	0.799
X2.5	37.9787	20.847	0.587	0.817
X2.6	38.0213	22.108	0.332	0.838
X2.7	38.234	21.444	0.341	0.84
X2.8	38.0638	20.018	0.596	0.814
X2.9	38.1277	19.722	0.667	0.807
X2.10	38.0426	18.781	0.727	0.799

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.39 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada variabel (X₃)
Kedisiplinan**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	24.5106	13.342	0.418	0.776
X3.2	24.1489	12.651	0.721	0.723
X3.3	24.234	13.096	0.534	0.753
X3.4	24.2553	12.673	0.514	0.757
X3.5	24.2128	12.954	0.438	0.774
X3.6	24.3617	12.323	0.562	0.747
X3.7	24.1915	14.245	0.445	0.77

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kedisiplinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada variabel (Y) Semangat Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	24.9574	11.607	0.473	0.801
Y1.2	24.7234	12.117	0.679	0.771
Y1.3	24.7021	11.866	0.61	0.776
Y1.4	24.7872	11.823	0.457	0.804
Y1.5	24.5319	11.515	0.631	0.771
Y1.6	24.7021	11.866	0.61	0.776
Y1.7	24.9574	11.607	0.473	0.801

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 7 (tujuh) butir pertanyaan pada variabel semangat kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b) Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliable atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliable jika *alpha cronbach* >0,60 dan tidak reliable jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.41 Uji Realibilitas (X1) Kerjasama

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,839 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 pertanyaan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.41 Uji Realibilitas (X2) Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,836 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 pertanyaan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal

Tabel 4.43 Uji Realibilitas (X3) Kedisiplinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	7

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,786 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44 Uji Realibilitas (Y) Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	7

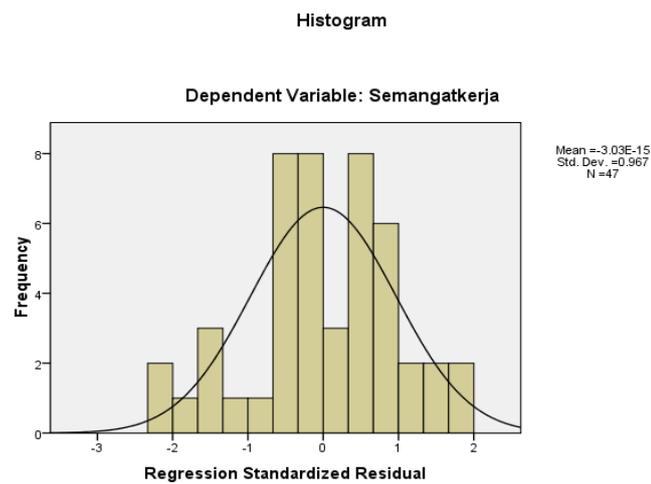
Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,786 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 pertanyaan pada variabel komunikasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

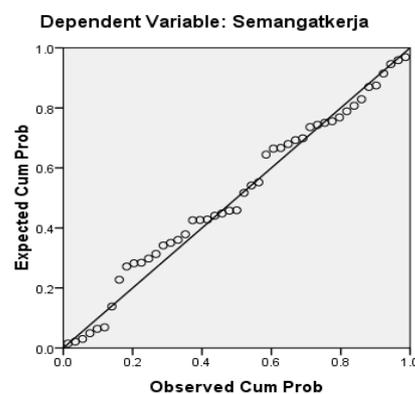
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran pembayaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak. Maka dilakukan Uji *Kolmogorov Smirnov* (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya, apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym sih* (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.45 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		SemangatKerja
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	28.8936
	Std. Deviation	3.94106
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.105
	Negative	-.213
Kolmogorov-Smirnov Z		1.460
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogrov smirnov* sebesar 0,28 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.46 Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.194	1.623		-1.352	.184		
	Kerjasama	.874	.035	.959	25.285	.000	.884	1.131
	Kepuasankerja	.027	.030	.035	.901	.373	.858	1.165
	Kedisiplinan	.020	.035	.021	.581	.564	.968	1.033

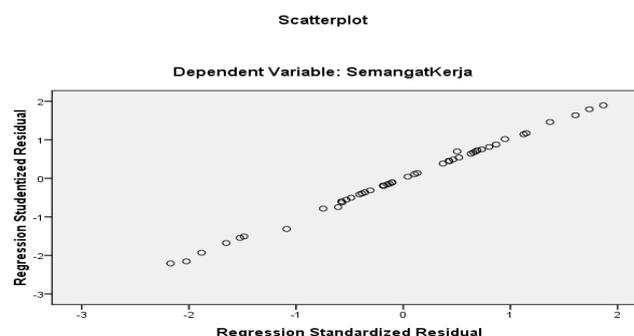
a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kerjasama $1,131 < 10$, Kepuasan Kerja $1,165 < 10$, dan kedisiplinan $1,033 < 10$, serta nilai *Tolerance* kerjasama $0,884 > 0,1$, kepuasan kerja $0,858 > 0,1$, dan kedisiplinan $0,968 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS Versi 16

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

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.47 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.194	1.623		-1.352	.184		
Kerjasama	.874	.035	.959	25.285	.000	.884	1.131
Kepuasankerja	.027	.030	.035	.901	.373	.858	1.165
Kedisiplinan	.020	.035	.021	.581	.564	.968	1.033

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -2,194 + 0,874 X_1 + 0,027 X_2 + 0,020 X_3 + e$.

Interprestasi dari regresi linear berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Semangat Kerja (Y) adalah sebesar -2,194.
- b. Jika peningkatan kerjasama sebesar 1, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,874.
- c. Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat 0,027.
- d. jika terjadi peningkatan kedisiplinan sebesar 1, maka semangat kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,020.

7. Uji Kesesuaian (*Test Gooness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.48 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.194	1.623		-1.352	.184		
Kerjasama	.874	.035	.959	25.285	.000	.884	1.131
Kepuasankerja	.027	.030	.035	.901	.373	.858	1.165
Kedisiplinan	.020	.035	.021	.581	.564	.968	1.033

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Kerjasama terhadap Semangat Kerja

Pengujian signifikan dengan criteria pengambilan keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 25,285 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 25,285 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan 0,000 $< 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kerjasama berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$

Ha ditolak H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0.901 sedangkan t_{tabel} 1,677 dan signifikan sebesar 0,373, sehingga $t_{hitung} 0.901 > t_{tabel} 1,664$ dan signifikan 0,373 $> 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

3) Pengaruh kedisiplinan terhadap semangat kerja

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{sig } t < \alpha$

Ha ditolak H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,581 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,564, sehingga $t_{hitung} 0,581 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan sebesar 0,564 $< 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (Uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.49 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
675.354	3	225.118	247.482	.000 ^a
39.114	43	.910		
714.468	46			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kerjasama, Kepuasankerja

b. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 247.482 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 yang dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

c. Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.50 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.941	.95375

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Kerjasama, Kepuasankerja

b. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: SPSS Versi 16

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dilihat bahwa angka *R Square* 0,945. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasi sebesar 94,5%. artinya variasi dari semangat kerja mampu dijelaskan sebesar 94,5% oleh komunikasi, kemampuan, dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 94,5\% = 5,5\%)$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kerjasama Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: Kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,874 dengan nilai t_{hitung} kerjasama sebesar 25,285 dengan nilai t_{hitung} 1,677 dan signifikan sebesar 0,000 ($sig. < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan jika kerjasam tidak terjalin dengan baik maka semangat kerja akan menurun, sebaliknya jika kerjasama terjalin baik maka semangat kerja akan meningkat. Dengan kata lain, ketika kerjasama yang terdiri dari tanggung jawab, saling berkontribusi, pengarahan kemampuan maka kerja sama terjalin dengan baik, sehingga memberikan semangat kerja terhadap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kerjasama secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan telah terlaksanakan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu Ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Ketika karyawan bekerja tidak sesuai dengan bidangnya maka iya akan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,020 dengan nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 0,91 dengan nilai t_{hitung} 1,677 dan signifikan sebesar 0,373 (sig. > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan jika kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan dengan Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan. Dengan kata lain

kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas dan rekan kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan telah terlaksanakan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.

3) Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_3 yang berbunyi bahwa: Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari hasil analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,564 dengan nilai t_{hitung} kedisiplinan sebesar 0,581 dengan nilai t_{hitung} 1,677 dan signifikan sebesar 0,564 (sig. > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Dengan kata lain, kedisiplinan yang terdiri dari

tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, keadilan, waskat, ketegasan, sanksi hukuman, dan hubungan antar manusia.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan telah terlaksanakan. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, Perusahaan tidak memberikan teladan bagi karyawan atas pimpinannya untuk memberikan balas jasa, upah, dan kesejahteraan karaywaan.

4) Pengaruh Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_4 yang berbunyi bahwa: Kerjasama, Kepuasan kerja, dan Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara serempak (simultan) terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 247,482 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 2,80 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_4 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kerjasama, kepuasan kerja,

serta stabilnya kedisiplinan dapat meningkatkan semangat kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin 4, yaitu: Perusahaan harus mengetahui bagaimana standar kerja untuk produktivitas karyawan yang tinggi sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,874 nilai signifikan 0,000 dan t_{hitung} sebesar 25,285.
2. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,027 nilai signifikan 0,373 dan t_{hitung} sebesar 0,901.
3. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan dengan nilai regresi sebesar 0,020 nilai signifikan 0,564 dan t_{hitung} sebesar 0,581.
4. Kerjasama, Kepuasan Kerja, dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 247,482. Variabel yang paling dominan mempengaruhi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan adalah Kerjasama.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan kerjasama antara beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Ketika karyawan bekerja tidak sesuai dengan bidangnya maka iya akan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Disarankan kepada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan agar kepuasan kerja karyawan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kreativitas, keahlian, dan keterampilan kerja yang lebih baik agar dapat dipromosikan oleh pimpinan.
3. Disarankan kepada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan agar kedisiplinan Perusahaan memberikan teladan bagi karyawan atas pimpinannya untuk memberikan balas jasa, upah, dan kesejahteraan karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain sebelum diteliti agar terjadi variasi dalam penelitian dan sebagai masukan baru bagi perusahaan yang diteliti terutama pada PT. Barata Indonesia (Persero) Medan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulayani. (2012). *Skematika, Teori, dan Terapan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. JUMANT, 11(2), 137-146.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. JEpa, 4(2), 119-132.
- Arikunto. (2015). *Prosedur Penelitian dan Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan 1 ed.)*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Chrisna, H. (2019). PENGARUH PERILAKU BELAJAR, PENGENDALIAN DIRI, MOTIVASI, EMPATI, KETERAMPILAN, DAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP PRESTASI AKADEMIK MAHASISWA PRODI AKUNTANSI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 87-100.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Darmawan. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dwilita, H. (2019). PERBANDINGAN KINERJA PERBANKAN INDONESIA STUDI PADA BANK UMUM KONVENSIONAL DAN BANK UMUM SYARIAH YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2008-2017. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 10(1), 145-162.
- Efendi, B. (2019). Efektivitas Kebijakan Makroprudensial Terhadap Stabilitas Sistem Keuangan Di Indonesia. JEpa, 4(2), 72-78.

- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS, 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Center For Academic Publishing.
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jhonson. (2014). *Partical Communication Skill*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Juliandi. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Media Inn.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, R. (2013). *Jurnal Ekonomi. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semnagat Kerja Karyawan Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Siak, 21*.
- Nitisemito. (2010). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Yayasan Aini Syam.
- Pakpahan, M. d. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Pohan, S. (2013). *Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan*.
- Priansa. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Index.
- Rusiadi. (2013). *Metode Penelitian*. Medan: USU Perss.
- Samani. (2012). *Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Setiawan, A. (2018). PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 191-203
- Setiawan, N. (2018). PERANAN PERSAINGAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Siregar, N. (2018). ANALISIS PRODUK DAN CITRA KOPERASI TERHADAP WIRUSAHA KOPERASI DALAM MENINGKATKAN INDUSTRI RUMAH TANGGA PADA MASYARAKAT DESA LUBUK SABAN PANTAI CERMIN KABUPATEN DELI SERDANG. *JUMANT*, 9(1), 79-93.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Tiga Serangkai Pustaka Mandiri.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syauqi, T. R. (2018). THE ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING AUDITOR PERFORMANCE WITH AUDITOR WORK EXPERIENCES AS MODERATING VARIABLES IN PUBLIC ACCOUNTANT OFFICE AUDITORS IN MEDAN. *International Journal of Public Budgeting, Accounting and Finance*, 1(4), 1-9.
- Warren. (2012). *Accounting Indonesia Adaptation*. Jakarta: Salemba Empat.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *JUMANT*, 10(2), 1-14.

Wakhyuni, E. (2018). KEMAMPUAN MASYARAKAT DAN BUDAYA ASING DALAM MEMPERTAHANKAN BUDAYA LOKAL DI KECAMATAN DATUK BANDAR. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yunus, R. N. (2018). ANALISIS PENGARUH BAHASA MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI JURUSAN AKUNTANSI. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 13-20.

2	3	2	3	3	4	4	2	23	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
2	2	2	2	1	1	3	1	14	3	4	4	2	4	4	2	3	4	2	32
4	4	4	4	4	5	4	5	34	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	46
4	4	5	5	5	4	4	4	35	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
5	4	4	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	3	3	3	3	3	4	5	29	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	39
5	4	5	4	5	5	5	5	38	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
5	5	5	3	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	5	4	3	4	4	5	4	34	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
3	4	5	4	5	4	5	5	35	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
2	4	5	4	5	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	4	4	4	5	4	4	5	33	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
4	4	4	4	5	4	4	5	34	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
3	4	5	4	4	4	4	4	32	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	34
4	5	3	5	5	5	5	5	37	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	43
4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	40
3	4	4	4	5	3	4	5	32	2	3	2	3	3	4	2	1	2	3	25

Kedisiplinan (X3)								Semangat Kerja (Y)							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Total
5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	4	5	34
5	5	5	3	5	5	5	33	5	4	5	5	4	4	5	32
5	5	4	3	4	4	5	30	4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	5	5	5	4	5	33
3	4	5	4	5	4	5	30	4	5	4	4	4	4	4	29
3	5	5	5	5	5	5	33	4	4	4	1	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	4	29	3	4	4	5	5	5	3	29

2	4	5	4	5	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	5	4	4	28	5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	5	4	4	29	3	4	4	2	4	4	3	24
3	4	5	4	4	4	4	28	2	5	5	5	5	5	2	29
4	5	3	5	5	5	5	32	4	4	4	5	4	4	4	29
4	5	5	5	5	5	5	34	4	4	4	4	4	5	4	29
3	4	4	4	5	3	4	27	4	4	4	4	5	4	4	29
2	2	4	2	5	2	2	19	4	5	4	4	4	4	4	29
4	3	2	3	2	2	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	4	4	4	29	2	4	4	5	4	4	2	25
5	4	5	5	5	4	4	32	4	4	4	4	5	5	4	30
4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	5	5	4	31
4	4	4	1	4	2	5	24	4	4	4	4	4	5	4	29
3	4	4	5	2	5	3	26	4	4	4	5	5	4	4	30
4	3	4	4	4	4	4	27	4	5	5	4	5	4	4	31
5	4	2	4	4	4	4	27	5	3	3	3	3	3	5	25
3	4	4	4	4	4	3	26	5	4	4	5	4	4	5	31
2	5	5	5	3	5	2	27	5	5	4	4	4	5	5	32
4	4	4	5	4	2	4	27	2	3	2	3	3	4	2	19
4	5	4	4	4	5	4	30	2	2	2	2	1	1	2	12
3	4	4	4	5	4	4	28	4	4	4	4	4	5	4	29
4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	5	5	5	4	4	31
4	4	4	4	5	4	4	29	5	4	4	4	4	4	5	30
5	5	5	5	5	4	5	34	5	3	3	3	3	3	5	25
5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	4	5	5	5	33
2	4	4	2	4	4	4	24	5	5	5	3	5	5	5	33
4	4	3	4	3	5	4	27	5	5	4	3	4	4	5	30
4	5	4	5	5	3	4	30	4	4	5	4	4	4	4	29
4	4	4	4	4	5	4	29	3	4	5	4	5	4	3	28

4	4	4	5	5	4	4	30	3	5	5	5	5	5	3	31
4	5	4	4	2	4	4	27	4	4	4	4	5	4	4	29
5	3	3	3	3	4	5	26	2	4	5	4	5	4	2	26
5	4	4	5	3	4	5	30	3	4	4	4	5	4	3	27
5	5	4	4	4	5	5	32	4	4	4	4	5	4	4	29
2	3	2	3	3	4	4	21	3	4	5	4	4	4	3	27
2	2	2	2	1	1	3	13	4	5	3	5	5	5	4	31
4	4	4	4	4	2	4	26	4	5	5	5	5	5	4	33
4	4	5	5	3	4	4	29	3	4	4	4	5	3	3	26

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	32	68.1	68.1	68.1
Wanita	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.2 Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	14	29.8	29.8	29.8
26-30 Tahun	14	29.8	29.8	59.6
31-35 Tahun	10	21.3	21.3	80.9
36-40 Tahun	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.3 Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 Tahun	4	8.5	8.5	8.5
1-5 Tahun	18	38.3	38.3	46.8
6-10 Tahun	18	38.3	38.3	85.1
>10 Tahun	7	14.9	14.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.4 Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	4	8.5	8.5	8.5
D3	21	44.7	44.7	53.2
S1	13	27.7	27.7	80.9
S2	9	19.1	19.1	100.0
Total	47	100.0	100.0	

a) Variabel Kerja sama (X1)

Tabel 4.5 X1.1 Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	25	53.2	53.2	53.2
sangat setuju	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.6 X1.2 Dengan rekan kerja, koordinasi, dan kerjsama terhadap pekerjaan dapat membentuk dengan mudah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	1	2.1	2.1	6.4
setuju	26	55.3	55.3	61.7
sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.7 X1.3 Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
ragu-ragu	3	6.4	6.4	14.9
Setuju	22	46.8	46.8	61.7
sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.8 X1.4 Sesama anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	1	2.1	2.1	6.4
setuju	25	53.2	53.2	59.6
sangat setuju	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.9 X1.5 Atasan sering memberikan pengarahan apabila karyawan mengalami kebingungan dalam menjalankan tugas.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	17.0
ragu-ragu	1	2.1	2.1	19.1
setuju	16	34.0	34.0	53.2
sangat setuju	22	46.8	46.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.10 X1.6 Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	27	57.4	57.4	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.11 X1.7 Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	28	59.6	59.6	68.1
sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.12 X1.8 Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
ragu-ragu	1	2.1	2.1	6.4
setuju	19	40.4	40.4	46.8
sangat setuju	25	53.2	53.2	100
Total	47	100	100	

b) Variabel (X2)

Tabel 4.13 X2.1 Saya mampu bekerja dengan sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
ragu-ragu	2	4.3	4.3	12.8
setuju	23	48.9	48.9	61.7
sangat setuju	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.14 X2.2 Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	27	57.4	57.4	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.15 X2.3 karyawan setuju memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
ragu-ragu	1	2.1	2.1	8.5
setuju	27	57.4	57.4	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.16 X2.4 Upah yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
	ragu-ragu	3	6.4	6.4	10.6
	setuju	21	44.7	44.7	55.3
	sangat setuju	21	44.7	44.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.17 X2.5 Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
	ragu-ragu	2	4.3	4.3	6.4
	setuju	24	51.1	51.1	57.4
	sangat setuju	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.18 X2.6 Latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
	ragu-ragu	1	2.1	2.1	6.4
	setuju	25	53.2	53.2	59.6
	sangat setuju	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.19 X2.7 Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	6.4
ragu-ragu	3	6.4	6.4	12.8
setuju	27	57.4	57.4	70.2
sangat setuju	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.20 X2.8 Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	4	8.5	8.5	10.6
setuju	23	48.9	48.9	59.6
sangat setuju	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.21 X2.9 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	6.4
ragu-ragu	1	2.1	2.1	8.5
setuju	27	57.4	57.4	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.22 X2.10 Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang selalu memberikan motivasi kerja yang tinggi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	4.3
ragu-ragu	3	6.4	6.4	10.6
setuju	21	44.7	44.7	55.3
sangat setuju	21	44.7	44.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

c) Variabel Kedisiplinan (X3)

Tabe 4.23 X3.1 Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	6	12.8	12.8	12.8
ragu-ragu	8	17.0	17.0	29.8
setuju	22	46.8	46.8	76.6
sangat setuju	11	23.4	23.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.24 X3.2 Pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	4	8.5	8.5	12.8
setuju	25	53.2	53.2	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.25 X3.3 Pimpinan selalu bersikap adil kepada para karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	4	8.5	8.5	8.5
ragu-ragu	3	6.4	6.4	14.9
setuju	25	53.2	53.2	68.1
sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.26 X3.4 Pemimpin selalu mengawasi apa yang dilakukan karyawannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	8.5
ragu-ragu	5	10.6	10.6	19.1
setuju	21	44.7	44.7	63.8
sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.27 X3.5 Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	3	6.4	6.4	8.5
ragu-ragu	6	12.8	12.8	21.3
setuju	17	36.2	36.2	57.4
sangat setuju	20	42.6	42.6	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.28 X3.6 Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	5	10.6	10.6	12.8
ragu-ragu	2	4.3	4.3	17.0
setuju	26	55.3	55.3	72.3
sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.29 X3.7 Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	3	6.4	6.4	10.6
setuju	29	61.7	61.7	72.3
sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

d) Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.30 Y1.1 Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	10.6	10.6	10.6
ragu-ragu	7	14.9	14.9	25.5
setuju	21	44.7	44.7	70.2
sangat setuju	14	29.8	29.8	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.31 Y1.2 Saya tidak pernah absen saat hari kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	30	63.8	63.8	72.3
sangat setuju	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.32 Y1.3 Keluar masuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka dalam bekerja di perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	4.3
ragu-ragu	3	6.4	6.4	10.6
setuju	26	55.3	55.3	66.0
sangat setuju	16	34.0	34.0	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.33 Y1.4 Naiknya kerusakan dapat menunjukan bahwa perhatian dalam bekerja berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
sangat tidak setuju	2	4.3	4.3	6.4
ragu-ragu	5	10.6	10.6	17.0
setuju	22	46.8	46.8	63.8
sangat setuju	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.34 Y1.5 Kegelisahan dapat terwujud dalam bentuk ketidaksenangan dalam bekerja dan keluh kesah yang diungkapkan di antara sesama karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	20	42.6	42.6	51.1
sangat setuju	23	48.9	48.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.35 Y1.6 Tuntutan merupakan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan kebenaran untuk mengajukan tuntutan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	2.1	2.1	2.1
ragu-ragu	3	6.4	6.4	8.5
setuju	28	59.6	59.6	68.1
sangat setuju	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tabel 4.36 Y1.7 Adanya pemogokan kerja karena ketidakpuasan karyawan dengan masalah gaji, upah dan insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	5	10.6	10.6	10.6
ragu-ragu	7	14.9	14.9	25.5
setuju	21	44.7	44.7	70.2
sangat setuju	14	29.8	29.8	100
Total	47	100	100	

Tabel 4.37 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada variabel (X₁) Kerjasama

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	29.6596	15.36	0.336	0.856
X1.2	29.4255	14.685	0.745	0.803
X1.3	29.4043	14.42	0.667	0.808
X1.4	29.4894	14.69	0.456	0.838
X1.5	29.234	13.705	0.749	0.796
X1.6	29.383	14.198	0.701	0.804
X1.7	29.383	16.415	0.352	0.843
X1.8	29.1915	13.854	0.682	0.805

Tabel 4.38 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada variabel (X₂) Kepuasan Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.1489	21.825	0.383	0.846
X2.2	38.0851	21.906	0.405	0.831
X2.3	38.1277	19.722	0.667	0.807
X2.4	38.0426	18.781	0.727	0.799
X2.5	37.9787	20.847	0.587	0.817
X2.6	38.0213	22.108	0.332	0.838
X2.7	38.234	21.444	0.341	0.84
X2.8	38.0638	20.018	0.596	0.814
X2.9	38.1277	19.722	0.667	0.807
X2.10	38.0426	18.781	0.727	0.799

Tabel 4.39 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada variabel (X₃) Kedisiplinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	24.5106	13.342	0.418	0.776
X3.2	24.1489	12.651	0.721	0.723
X3.3	24.234	13.096	0.534	0.753
X3.4	24.2553	12.673	0.514	0.757
X3.5	24.2128	12.954	0.438	0.774
X3.6	24.3617	12.323	0.562	0.747
X3.7	24.1915	14.245	0.445	0.77

Tabel 4.40 Uji Validitas Pertanyaan-pertanyaan pada variabel (Y) Semangat Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	24.9574	11.607	0.473	0.801
Y1.2	24.7234	12.117	0.679	0.771
Y1.3	24.7021	11.866	0.61	0.776
Y1.4	24.7872	11.823	0.457	0.804
Y1.5	24.5319	11.515	0.631	0.771
Y1.6	24.7021	11.866	0.61	0.776
Y1.7	24.9574	11.607	0.473	0.801

Tabel 4.41 Uji Realibilitas (X1) Kerjasama

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	8

Tabel 4.41 Uji Realibilitas (X2) Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	10

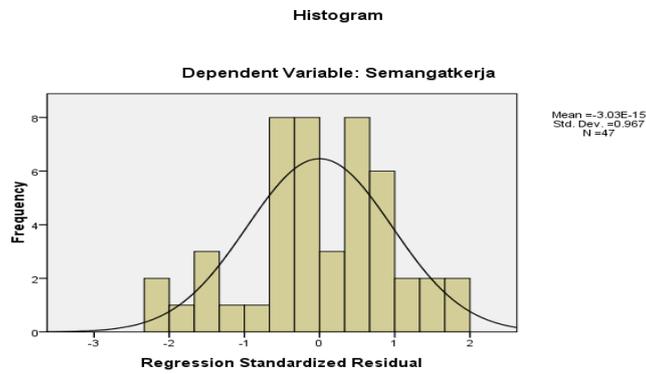
Tabel 4.43 Uji Realibilitas (X3) Kedisiplinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	7

Tabel 4.44 Uji Realibilitas (Y) Semangat Kerja

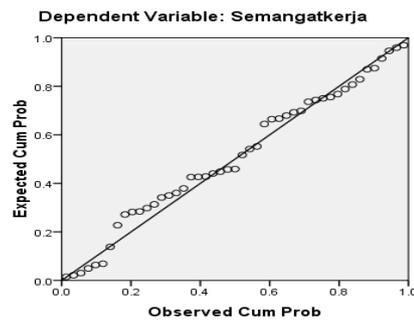
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	7

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Tabel 4.45 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

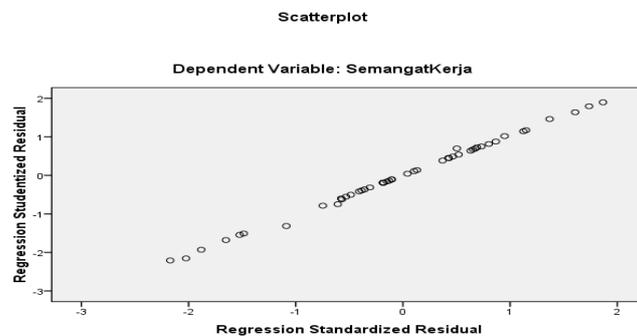
		SemangatKerja
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	28.8936
	Std. Deviation	3.94106
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.105
	Negative	-.213
Kolmogorov-Smirnov Z		1.460
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.028
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 4.46 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.194	1.623		-1.352	.184		
Kerjasama	.874	.035	.959	25.285	.000	.884	1.131
Kepuasankerja	.027	.030	.035	.901	.373	.858	1.165
Kedisiplinan	.020	.035	.021	.581	.564	.968	1.033

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Tabel 4.47 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.194	1.623		-1.352	.184		
Kerjasama	.874	.035	.959	25.285	.000	.884	1.131
Kepuasankerja	.027	.030	.035	.901	.373	.858	1.165
Kedisiplinan	.020	.035	.021	.581	.564	.968	1.033

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Tabel 4.48 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.194	1.623		-1.352	.184		
Kerjasama	.874	.035	.959	25.285	.000	.884	1.131
Kepuasankerja	.027	.030	.035	.901	.373	.858	1.165
Kedisiplinan	.020	.035	.021	.581	.564	.968	1.033

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Tabel 4.49 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
675.354	3	225.118	247.482	.000 ^a
39.114	43	.910		
714.468	46			

Tabel 4.50 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.941	.95375