



**ANALISIS KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PT. ZAHRA
TOUR & TRAVEL MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

M SYAWAL RIVALDHI

1515310711

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : M SYAWAL RIVALDHI
NPM : 1515310711
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ZAHRA
TOUR & TRAVEL MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)



DEKAN

(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



**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 : M SYAWAL RIVALDHI
NPM : 1515310711
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ZAHRA
TOUR & TRAVEL MEDAN

MEDAN, FEBRUARI 2019

KETUA

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - III

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

ANGGOTA-IV

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M Syawal Rivaldhi
Tempat/Tanggal lahir : T Tinggi, 09 April 1994
NPM : 1515310711
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Lingkungan I Aek Loba Pekan

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 sebagaimana.

Medan, 5 Januari 2019

Yang membuat pernyataan


The stamp includes the text: "METRAJ UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI" and "1515310711". Below it is a "5000" stamp with "RIBU RUPIAH" written underneath. To the right of the stamp is a handwritten signature.

(M Syawal Rivaldhi)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : M SYAWAL RIVALDHI
NPM : 1515310711
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ZAHRA
TOUR & TRAVEL 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 di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 01 Februari 2019

MATERAI
TUMPIL
15000 Rp

6000
Rp

(M Syawal Rivaldhi)

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 MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

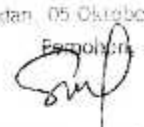
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : M SYAWAL RIVALDHI
 Tanggal Lahir : 7 09 April 1994
 Nomor Mahasiswa : 1515310711
 Jurusan : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 SKS yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.46
 Menyangajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INDEPENDEN PADA PT ZAHRA TOUR & TRAVEL MEDAN	<input type="checkbox"/>
ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INDEPENDEN PADA PT ZAHRA TOUR & TRAVEL MEDAN	<input type="checkbox"/>
ANALISIS KEMAMPUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ZAHRA TOUR & TRAVEL MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>

Disetujui oleh Kepala Program Studi ditunjukkan tanda




 (Dr. Bhakti Alamisyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 05 Oktober 2018

 (M Syawal Rivaldhi)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh

 (Dr. Nurafina Siregar, SE, M.Si.)
 Tanggal : 11/10/2018
 Disetujui oleh

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

Tanggal : 6/10/2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Sebastianus Kasimo, ST, M.Si)

Permohonan Meja Hijau



Medan, 02 April 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan 02 APR 2019
an-
[Signature]
TEGUH WATIYONO, SE., MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : M SYAWAL RIVALDHI
Tempat/Tgl. Lahir : T.Tinggi / 09 April 1994
Nama Orang Tua : APRIZAL
No. HP : 1515310711
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082393183475
Alamat : Jl. Merpati No. 88 Medan

Ditujukan bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan Judul ANALISIS KEMAMPUAN DAN PEKERJAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ZAHRA TOUR & TRAVEL. Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya lulus ujian/meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terselenggara surat keterangan bebas laboratorium
- Terselenggara pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terselenggara foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
- Terselenggara pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah diijudikasi 2 eksemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 eksemplar untuk pengantar dan warna perjiudan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku dan lembar perjiudan sudah di terdapatnya pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disirapan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terselenggara surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibelanjakan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000	650,000
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	2.250.000
U.K.T.G-12	Rp		3.125.000

Rp. 5.375.000 Ukuran Toga : L
02/04/19



Normal saya
[Signature]
M SYAWAL RIVALDHI
1515310711

- Surat permohonan ini seb dan berlaku bila :
 - Telah dicap bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - Melampirkan bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk : - Fakultas - untuk SPAA (asli) - Mhs.ybs.

45
02 APRIL 2019
AN
[Signature]
HAJANI M. P. TONGGA, BA., MSc.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : PEMBANGUNAN PANCA BUDI
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : NASHRUDIN SETIAWAN SE, M.M
 Nama Mahasiswa : M. SYARAL HUALOHU
 Jurusan / Program Studi : MANAJEMEN
 No. Stambuk / NPM : 151531011
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : ANALISIS KEMAMPUAN DAN PENKALAMAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ZAHRA TUN & TRAVEL

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
10/2/19	Bab I Identifikasi masalah Rumusan Masalah	NSP	disetujui
15/2/19	Bab I Konsep-konsep terkait	NSP	—
15/2/19	Bab III Pegulas	NSP	—
20/2/19	Bab IV & V Kerangka Teori	NSP	—
27/2/19	Sidang kerja lanjutan	NSP	—

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh:
 Bekas



Dr. Surya Sima, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

(Handwritten signature)

Nashrudin Setiawan, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Email : admin_fs@unpab.pancabudi.org

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS :
 Fakultas :
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa :
 Jurusan / Program Studi :
 No. Stambuk / NPM :
 Jenjang Pendidikan :
 Judul Skripsi :

PEMBANGUNAN PANCA BUDI
SOSIAL SAINS
FEBRILIAN LESTARI, S.T., M.Si
M. SYAWAL RIVALDI
MANAJEMEN
ISIS310711
Strata I
ANALISIS KEMAMPAWAN DAN PENLALAMAN KERJA
TERHADAP SEHAT KERJA DENGAN DISTALIN KERJA
SEBAGAI VARIABE INTERVENING PADA PT ZAKKA TOUR & TRAVEL

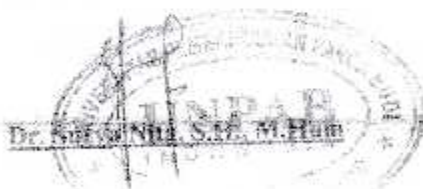
Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
1	Mula-mula Panduan Penulisan Skripsi		
2	Kesimpulan dan Saran		
3	Ada untuk semua		

Medan,

Diketahui / Disetujui Oleh :

Dekan

Dosen Pembimbing II



Dr. Fauzan N.H. S.T., M.Hum

Febrilian Lestari, S.T., M.Si

Plagiarism Detector v. 1079 - Originality Report:

Analyzed document: 3/21/2019 3:20:41 PM

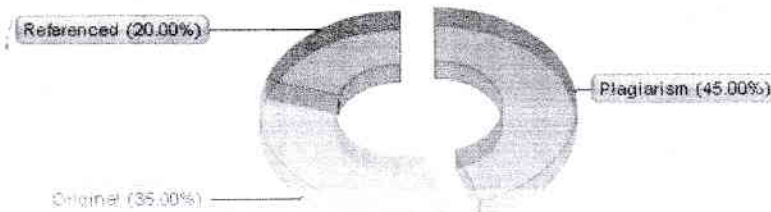
"M SYAWAL RIVALDHI_1515310711_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License3



2019/4/13

Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

%	wrds:	Source
68	7252	https://anzdoc.com/pengaruh-etika-kerja-pengalaman-kerja-dan-budaya-kerja-terha.html
59	4267	https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/2912/Lampiran.pdf?sequ...
18	2585	https://www.researchgate.net/profile/Ade_Novalina3/publication/303922897_ANALISIS_PREDIKSI...

[Show other Sources]

Processed resources details:

227 - Ok / 36 - Failed

[Show other Sources]

Important notes:

Wikipedia:

Google Books:

Ghostwriting services:

Anti-cheating:

[not detected]

[not detected]

[not detected]

[not detected]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dan apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji determinasi dan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan, dan pengambilan sampel didasarkan pada sampel jenuh sebanyak 41 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan, dimana kemampuan kerja berpengaruh langsung ke semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh kemampuan kerja ke disiplin kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke semangat kerja. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan, dimana pengalaman kerja berpengaruh langsung ke semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh pengalaman kerja ke disiplin kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke semangat kerja.

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Semangat Kerja

ABSTRACT

This research to determine whether work ability and work experience directly influence employee morale and whether work ability and work experience through work discipline affect employee morale at PT. Zahra Tour & Travel Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses classical assumptions, multiple linear regression analysis, t test, F test, determination test and path analysis. The population in this study were all employees of PT. Zahra Tour & Travel Medan, and sampling is based on saturated samples of 41 respondents. Taking primary data using a questionnaire. The results of the study indicate that work ability and work experience directly influence the employee morale at PT. Zahra Tour & Travel Medan, where work ability has a direct effect on work morale and can also have an indirect effect which is from the influence of work ability to work discipline (as an intervening variable) then to work morale. Work ability and work experience through work discipline affect employee morale at PT. Zahra Tour & Travel Medan, where work experience has a direct effect on work morale and can also have an indirect effect which is from the influence of work experience on work discipline (as an intervening variable) then to work morale.

Keywords : Work Ability, Work Experience, Work Discipline and Work Spirit

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kemampuan Kerja	9
2. Pengalaman Kerja	14
3. Disiplin Kerja.....	17
4. Semangat Kerja.....	23
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Konseptual.....	27
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Teknik Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	40
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	40
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	41
3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	54
4. Pengujian Asumsi Klasik.....	58

	5. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	62
	6. Analisis Jalur.....	67
	7. Uji Mediasi.....	69
	B. Pembahasan.....	70
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	74
	B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
BIODATA		

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	26
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	42
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	43
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	43
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	44
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	44
Tabel 4.10 Pernyataan X _{2.1}	45
Tabel 4.11 Pernyataan X _{2.2}	46
Tabel 4.12 Pernyataan X _{2.3}	46
Tabel 4.13 Pernyataan X _{2.4}	47
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.5}	47
Tabel 4.15 Pernyataan Z.1	48
Tabel 4.16 Pernyataan Z.2	49
Tabel 4.17 Pernyataan Z.3	49
Tabel 4.18 Pernyataan Z.4	50
Tabel 4.19 Pernyataan Z.5	50
Tabel 4.20 Pernyataan Y.1	51
Tabel 4.21 Pernyataan Y.2	52
Tabel 4.22 Pernyataan Y.3	52
Tabel 4.23 Pernyataan Y.4	53
Tabel 4.24 Pernyataan Y.5	53
Tabel 4.25 Uji Validitas X ₁ (Kemampuan Kerja).....	54
Tabel 4.26 Uji Validitas X ₂ (Pengalaman).....	55

Tabel 4.27	Uji Validitas Z (Disiplin Kerja)	55
Tabel 4.28	Uji Validitas Y (Semangat Kerja).....	56
Tabel 4.29	Uji Reliabilitas X_1 (Kemampuan Kerja).....	57
Tabel 4.30	Uji Reliabilitas X_2 (Pengalaman).....	57
Tabel 4.31	Uji Reliabilitas Z (Disiplin Kerja)	57
Tabel 4.32	Uji Reliabilitas Y (Semangat Kerja).....	58
Tabel 4.33	Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.34	Uji Simultan Disiplin Kerja	61
Tabel 4.35	Uji Simultan Semangat Kerja	63
Tabel 4.36	Uji Parsial Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.37	Uji Parsial Semangat Kerja.....	64
Tabel 4.38	Uji Determinasi.....	65
Tabel 4.39	Analisis Jalur Persamaan I.....	67
Tabel 4.40	Analisis Jalur Persamaan II.....	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	59
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	62
Gambar 4.4 Analisis Jalur	69

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada penulis selama menjalankan kewajiban menuntut ilmu dan penyelesaian skripsi. Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Strata-1 Fakultas Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, yang mengangkat masalah **Analisis Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.**

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Aprizal A.Ma.Pd dan Ibunda Rahmayuni S.Pd serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh keluargaku yaitu Rini Nurul Huda S.Pd (Kakak), Lukman Ryza Hakim (Abang), Rizky Adinda Ridwan (Adik), Anggi Mutia (Istri Tercinta), Razali Harun (Mertua), Rosita (Mertua), Oki Surya S.pd (Abang Ipar), Novita Sari (Adik Ipar), terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada seluruh teman-temanku yaitu Permana Siddiq, Armansyah, Fachry Setiawan, Mhd Reza Dika S, Muhammad Gibran, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada seluruh teman-teman kampusku yaitu Armansyah, Putri Liani Sembiring, Fachry Setiawan, Chairul Ichsan, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

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

Medan, Maret 2019

Penulis

M Syawal Rivaldhi

1515310711

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaandapat terjamin dan dapat mengembangkan usaha-usahanya. Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan semangat kerja tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2013:33), “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Menurut Mangkunegara (2013:89), “Karena tanpa adanya semangat kerja yang kuat maka akan mudah sekali bagi seseorang tergoyahkan untuk berhenti bekerja. Seseorang yang tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, dalam mengerjakan tugas cenderung dilakukan hanya sebatas gugur kewajiban, tidak ada semangat untuk menjadikan apa yang dilakukan menjadi istimewa dan mencapai hasil yang maksimal”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja di dalam penelitian ini salah satunya adalah kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

Menurut Gibson (2014), “Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada semangat kerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan semangat kerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya”.

Menurut Handoko (2013), “Proses tentang pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan dengan melibatkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dimana pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh

karyawan, sehingga semangat kerja akan semakin meningkat. Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja yang rendah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Karena orang yang dianggap memiliki pengalaman kerja yang baik dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena dianggap pernah mengalami hal serupa dan sudah mengetahui bagaimana menanggulangi masalah tersebut”.

Hariandja (2013), “Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kedisiplinan kerja juga dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin kerja mampu diberdayakan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya semangat kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai”.

Perusahaan PT. Zahra Tour & Travel Medan merupakan perusahaan Travel Haji & Umrah yang resmi berbadan hukum, dan menjadi salah satu travel terbesar dan terbaik di Indonesia. PT. Zahra Tour & Travel Medan harus menjalankan visi dan misinya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan pra survei terdapat masalah dimana semangat kerja karyawan semakin menurun, dimana dapat dilihat dari pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen masih kurang, dimana karyawan masih belum tanggap dalam menyelesaikan masalah

konsumen yang dilihat dari beberapa konsumen yang komplain, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan masih kurang. Kurangnya pengalaman kerja karyawan, dimana dapat dilihat dari sikap karyawan yang sulit dalam melaksanakan pekerjaan kesehariannya.

Masalah disiplin kerja yaitu dimana kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Zahra Tour & Travel Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.
- b. Karyawan belum memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

- c. Kurangnya pengalaman kerja karyawan, dimana dapat dilihat dari sikap karyawan yang sulit dalam melaksanakan pekerjaan kesehariannya.
- d. Kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada analisis kemampuan dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan?

2. Apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui apakah kemampuan kerja dan pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Zahra Tour & Travel Medan dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya

- b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja

karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Indarti (2014), yang berjudul: pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau. Sedangkan penelitian ini berjudul: analisis kemampuan dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu semangat kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu kemampuan kerja dan pengalaman kerja, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu semangat kerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 83 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 41 karyawan/responden.

4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di Sekretariat Daerah Provinsi Riau, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Zahra Tour & Travel, Jln. Gagak Hitam No 159 Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Sunyoto, (2013:84), “Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Menurut Sunyoto (2013:85), “Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang

karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan”. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan

keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Sunyoto (2013:86), “Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

- 1) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
- 2) Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- 3) Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang

memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat”.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:87), “Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor:

1) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2) Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna”.

Siswanto (2014:68), “Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan”.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:88), “Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

1) Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi”.

Menurut Gibson (2014:103), “Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka kinerja karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula”.

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Hasibuan (2013:75), “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Menurut Hariandja (2013:41), “Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik”. Menurut Handoko (2013:78), pengalaman kerja adalah “Pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu”.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

2) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.

3) Bekerja dengan tenang

Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.

Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.

5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

1) Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tandap-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan

jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Darmawan (2013:41) “disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:86) “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari pendapat yang telah dijelaskan, peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan dalam sebuah perusahaan dan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketaatan perusahaan.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:193) “kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan

perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Menurut Darmawan (2013:43) “pentingnya disiplin kerja agar tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan, yang akhirnya menciptakan disiplin diri”.

Menurut Mangkunegara (2013:129) “disiplin menjadi penting untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan”.

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

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:89) “faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan mengambil tindakan.

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

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya

sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

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

d. Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2014:98) “tujuan dan manfaat disiplin kerja, antara lain :

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

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

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194-198) “indikator kedisiplinan sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerja) yang dibebankan kepada setiap karyawan harus sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, jika pekerja di luar kemampuan karyawan tersebut atau jauh di bawah kemampuan karyawan maka kesungguhan kedisiplinan karyawan rendah.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya atau para karyawan/karyawati. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan ikut baik tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), karyawan pun akan kurang disiplin atau tidak disiplin.

3) Balas jasa

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

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat

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

6) Sanksi hukuman

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

7) Ketegasan

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

8) Hubungan kemanusiaan

Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Kedisiplinan karyawan akan tercapai apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik”.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

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

Menurut Hasibuan (2013) bahwa “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya”.

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

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

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

Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik”.

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

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

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2013) bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat kerja adalah

1) Kemampuan Kerja

Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2) Pengalaman Kerja

Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

c. Indikator

Menurut Hasibuan (2013), berikut “indikator yang dapat di gunakan dalam menilai semangat kerja:

1) Kerja Sama

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

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

2) Disiplin

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

3) Kepuasan

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

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Indarti (2014)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.	Motivasi (X ₁) Disiplin kerja (X ₂) Semangat kerja (Y)	Semangat kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
2	Raharjo (2016)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati).	Kemampuan Kerja (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂) Pelatihan (X ₃)	Kompetensi (Y ₁) Semangat Kerja (Y ₂)	Analisis Jalur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

3	Sulistiyo no (2016)	Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas Di Pt Temprina Media Grafika Semarang.	Pendidikan (X_1) Kemampuan Kerja (X_2) Disiplin Kerja (X_3)	Semangat kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
---	---------------------------	--	---	------------------------	-------------------------	---

Sumber : Diolah Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Gibson (2014), “Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada semangat kerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan semangat kerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya,

diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya”.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja

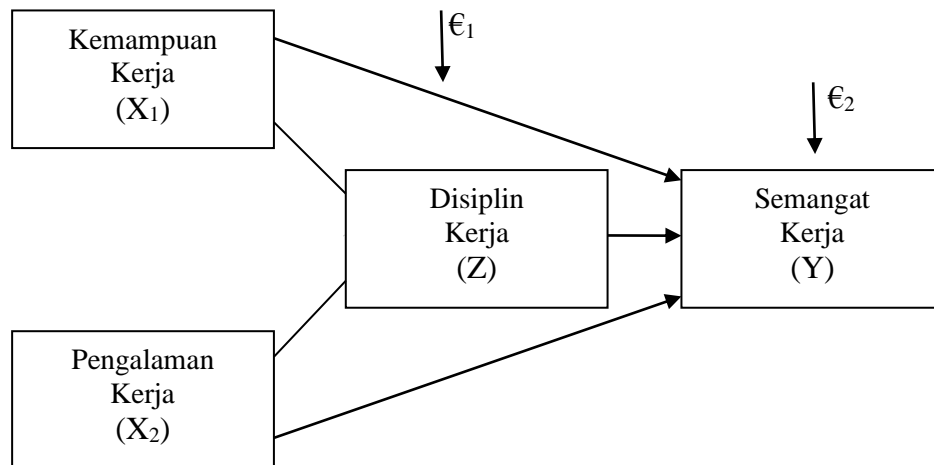
Menurut Handoko (2013), “Proses tentang pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan dengan melibatkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dimana pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga semangat kerja akan semakin meningkat. Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja yang rendah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Karena orang yang dianggap memiliki pengalaman kerja yang baik dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena di anggap pernah mengalami hal serupa dan sudah mengetahui bagaimana menanggulangi masalah tersebut”.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hariandja (2013), “Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kedisiplinan kerja juga dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila disiplin kerja mampu diberdayakan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas dan

tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya semangat kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai”.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penulis (2019)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris. Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.
2. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sudaryono (2013:391), “Dalam suatu penelitian kuantitatif, suatu metode yang mengkaji urutan sebab akibat antara sejumlah variabel dalam suatu model penelitian disebut metode *path analysis* (analisis jalur). Pemikiran sebab akibat memainkan peranan atau aturan yang sangat penting di mana *path analysis* diaplikasikan, maka dengan menampilkan unsur-unsur *path analysis* penerapan analisis korelasi di antara sesama variabel berdasarkan urutan pengaruhnya, akan memberikan gambaran betapa pentingnya analisis jalur ini untuk diketahui oleh peneliti. Tujuan analisis jalur adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab, terhadap variabel lainnya yang merupakan variabel akibat”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Zahra Tour & Travel, Jln. Gagak Hitam No 159 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan Mei 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Februari,2019			Maret,2019			April,2019			Mei,2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■			
3	Seminar Proposal								■				
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi											■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu: variabel kemampuan kerja (X_1), pengalaman kerja (X_2), 1 (satu) variabel *intervening* yaitu disiplin kerja (Z), serta 1 (satu) variabel *endogenous* yaitu semangat kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pelaksanaan penelitian, maka diperlukan definisi dan metode pengukuran variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner penelitian, yaitu:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Angket
Kemampuan Kerja (X ₁)	Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Sunyoto, 2013:84).	1. Kesanggupan kerja 2. Pendidikan 3. Masa kerja	Likert
Pengalaman Kerja (X ₂)	Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. (Hasibuan, 2013:75).	1. Gerakan mantap dan lancar 2. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda 3. Bekerja dengan tenang	Likert
Disiplin Kerja (Z)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2013:193)	1. Tujuan dan kemampuan. 2. Keadilan. 3. Sanksi hukuman. 4. Ketegasan.	Likert
Semangat Kerja (Y)	Keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2013)	1. Kerja sama. 2. Disiplin 3. Kepuasan	Likert

Sumber: Penulis (2019)

Menurut Sudaryono (2013:393), “Pada penelitian ini responden memilih salah satu dari jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu. Total skor inilah yang ditafsir sebagai posisi responden dalam skala *Likert*”. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Situmorang (2014:6)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sudaryono (2013:396), “Populasi merupakan seluruh objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan yaitu sebanyak 41 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sudaryono (2013:396), “Sampel merupakan sebagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 41 karyawan”.

3. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sudaryono (2013:397), “Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan jenis data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan secara langsung, yang berisikan berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini juga yaitu karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan”.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sudaryono (2013:398), “Data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian kuesioner (angket) yang ditujukan kepada responden tentang tanggapan atau pandangannya terhadap kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja

karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* pada karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan”.

2. Metode wawancara (*Interview*)

Menurut Sudaryono (2013:398), “Merupakan suatu jenis pengumpulan data dimana peneliti mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan informasi apakah responden yang ditemui adalah karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan”.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing-masing digunakan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari instrumen yang digunakan.

- a. Menurut Triton (2014), “Uji Validitas, digunakan untuk mengetahui kelayakan item-item yang diajukan dalam daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Dalam hal ini untuk menilai kevalidan masing-masing item-item pertanyaan yang diajukan tersebut dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari masing-masing point pertanyaan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.
- b. Menurut Triton (2014:27), “Uji Reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan

dengan item-item pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas suatu item variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach.s Alpha $> 0,60$ ".

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Menurut Santoso (2013), "Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat diketahui dengan Histogram, dan juga *Normal Probability Plot*. Pada *Normal Probability Plot*, normalitas data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data menyebar menjauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas".

b. Uji multikolinearitas

Menurut Santoso (2013), "Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi apakah model regresi yang dipakai bebas dari permasalahan multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1. Disamping itu

nilai R_2 yang menunjukkan nilai lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R)”.

c. Uji heterokedastisitas

Menurut Santoso (2013), “Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas dari permasalahan heterokedastisitas apabila titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja”.

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

Hipotesis yang telah diajukan akan diuji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini :

a. Uji t

Menurut Santoso (2013), “Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari setiap koefisien variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis nol ditolak, artinya pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel terikatnya adalah signifikan. Sebaliknya apabila nilai probabilitas berada lebih besar dari 0,05 maka itu berarti pengaruhnya tidak signifikan dan hipotesis nol diterima”. Hal ini dapat ditunjukkan sebagai berikut ;

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

b. Uji F

Menurut Santoso (2013), “Uji F digunakan untuk menguji signifikansi seluruh komponen variabel independen secara bersama-sama atau keseluruhan terhadap variabel independen”.

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

c. Uji R^2 (Determinasi)

Menurut Santoso (2013), “Uji R^2 (*R Square*) dilakukan untuk mengetahui derajat pengaruh antara variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Korelasi atau hubungan antar variabel dapat dilihat dari angka *R Square* atau koefisien determinasi”.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sudaryono (2013:392), “Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. *Path analysis* ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu *causal model* yang diformulasikan oleh peneliti pada penge-tahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan. Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan

tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada”.

Menurut Sudaryono (2013:392), “Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* dengan persamaan”:

Persamaan I	:	$Z = P_1X_1 + P_1X_2 + \epsilon_1$
Persamaan II	:	$Y = P_3X_1 + P_3X_2 + P_2Z + \epsilon_2$

Keterangan:

X_1 = Kemampuan Kerja (*Exogenous Variabel*)

X_2 = Pengalaman Kerja (*Exogenous Variabel*)

Z = Disiplin Kerja (*Intervening Variabel*)

Y = Semangat Kerja (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

5. Uji Mediasi

Menurut Sudaryono (2013:393), “Untuk melihat apakah disiplin kerja menjadi variabel yang memediasi antara kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap semangat kerja dengan menggunakan *standardized coefficients beta* yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut”:

Hipotesis untuk pengujian mediasi adalah:

- a. Pengaruh kemampuan kerja terhadap semangat kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya disiplin kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara kemampuan kerja terhadap semangat kerja.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya disiplin kerja menjadi variabel yang memediasi antara kemampuan kerja terhadap semangat kerja.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

- b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap semangat kerja dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya disiplin kerja tidak menjadi variabel yang memediasi antara pengalaman kerja terhadap semangat kerja.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya disiplin kerja menjadi variabel yang memediasi antara pengalaman kerja terhadap semangat kerja.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan 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 Laki-Laki	28	68.3	68.3	68.3
Perempuan	13	31.7	31.7	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 68.3% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	11	26.8	26.8	26.8
31 - 40 Tahun	30	73.2	73.2	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 73.2% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	18	43.9	43.9	43.9
S1	23	56.1	56.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 56.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 11 Bulan	16	39.0	39.0	39.0
1 - 2 Tahun	18	43.9	43.9	82.9
2 - 3 Tahun	7	17.1	17.1	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 2 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 43.9% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel *exogenous* yaitu kemampuan kerja dan pengalaman, 1 (satu) variabel *intervening* yaitu disiplin kerja, serta 1 (satu)

variabel *endogenous* yaitu semangat kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 41 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kemampuan Kerja)

Tabel 4.5
Saya memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.
Pernyataan X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	9.8	9.8	9.8
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	41.5
Setuju	16	39.0	39.0	80.5
Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19.5%), setuju sebanyak 16 orang (39.0%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 4 orang (9.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kemampuan untuk menganalisa informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.6
Saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
	Ragu-Ragu	16	39.0	39.0	56.1
	Setuju	15	36.6	36.6	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 15 orang (36.6%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%) dan sebanyak 7 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang efektif.

Tabel 4.7
Pendidikan yang diberikan kepada saya berguna meningkatkan kinerja.

Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12.2	12.2	12.2
	Ragu-Ragu	16	39.0	39.0	51.2
	Setuju	17	41.5	41.5	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 17 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%) dan sebanyak 5 orang (12.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 17 orang (41.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pendidikan yang diberikan kepada saya berguna meningkatkan kinerja.

Tabel 4.8
Pendidikan yang diadakan sesuai dengan pekerjaan saya.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
Ragu-Ragu	15	36.6	36.6	51.2
Setuju	14	34.1	34.1	85.4
Sangat Setuju	6	14.6	14.6	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (14.6%), setuju sebanyak 14 orang (34.1%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (36.6%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (36.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pendidikan yang diadakan sesuai dengan pekerjaan saya.

Tabel 4.9
Pekerjaan yang anda terima sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	56.1
Setuju	18	43.9	43.9	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak

10 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pekerjaan yang anda terima sesuai dengan kontrak kerja yang diberikan.

b. Variabel X₂ (Pengalaman Kerja)

Tabel 4.10
Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat membantu proses pengambilan keputusan.
Pernyataan X_{2.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	17.1	17.1	17.1
Ragu-Ragu	11	26.8	26.8	43.9
Setuju	13	31.7	31.7	75.6
Sangat Setuju	10	24.4	24.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (24.4%), setuju sebanyak 13 orang (31.7%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (26.8%) dan sebanyak 7 orang (17.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (31.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat membantu proses pengambilan keputusan.

Tabel 4.11
Saya dapat bertahan di perusahaan ini karena saya memiliki kualitas kerja yang baik.
Pernyataan X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.4	2.4	2.4
	Ragu-Ragu	13	31.7	31.7	34.1
	Setuju	19	46.3	46.3	80.5
	Sangat Setuju	8	19.5	19.5	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (19.5%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 1 orang (2.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa saya dapat bertahan di perusahaan ini karena saya memiliki kualitas kerja yang baik.

Tabel 4.12
Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah mendeteksi kekeliruan dalam bekerja.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
	Ragu-Ragu	4	9.8	9.8	17.1
	Setuju	21	51.2	51.2	68.3
	Sangat Setuju	13	31.7	31.7	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (31.7%), setuju sebanyak 21 orang (51.2%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (9.8%) dan sebanyak 3 orang (7.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 21 orang (51.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah mendeteksi kekeliruan dalam bekerja.

Tabel 4.13
Karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja, maka akan lebih ahli dalam mengatasi masalah dalam bekerja.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.9	4.9	4.9
	Tidak Setuju	4	9.8	9.8	14.6
	Ragu-Ragu	6	14.6	14.6	29.3
	Setuju	19	46.3	46.3	75.6
	Sangat Setuju	10	24.4	24.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (24.4%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (14.6%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9.8%) dan sebanyak 2 orang (4.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan yang memiliki banyak pengalaman kerja, maka akan lebih ahli dalam mengatasi masalah dalam bekerja.

Tabel 4.14
Saya berfikir logis dalam melakukan pekerjaan.
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	9	22.0	22.0	22.0
	Setuju	13	31.7	31.7	53.7
	Sangat Setuju	19	46.3	46.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (46.3%), setuju sebanyak 13 orang (31.7%) dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya berfikir logis dalam melakukan pekerjaan.

c. Variabel Z (Disiplin Kerja)

Tabel 4.15
Kesesuaian melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sudah ditentukan oleh PT. Zahra Tour & Travel Medan.
Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	22.0	22.0	22.0
Ragu-Ragu	20	48.8	48.8	70.7
Setuju	11	26.8	26.8	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 11 orang (26.8%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%) dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa kesesuaian melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sudah ditentukan oleh PT. Zahra Tour & Travel Medan.

Tabel 4.16
Perusahaan adil dalam perihal pemberian tugas dan tanggung jawab
terhadap masing-masing karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan.
Pernyataan Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
	Ragu-Ragu	11	26.8	26.8	46.3
	Setuju	19	46.3	46.3	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%) ragu-ragu sebanyak 11 orang (26.8%) dan sebanyak 8 orang (19.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa perusahaan adil dalam perihal pemberian tugas dan tanggung jawab terhadap masing-masing karyawan PT. Zahra Tour & Travel Medan.

Tabel 4.17
Karyawan bersedia dalam menerima sanksi sesuai dengan peraturan pada
PT. Zahra Tour & Travel Medan.
Pernyataan Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Ragu-Ragu	15	36.6	36.6	51.2
	Setuju	20	48.8	48.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (48.8%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (36.6%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bersedia dalam menerima sanksi sesuai dengan peraturan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.

Tabel 4.18
Pimpinan tegas dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan apabila melanggar peraturan dari pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.
Pernyataan Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	22.0	22.0	22.0
	Ragu-Ragu	16	39.0	39.0	61.0
	Setuju	11	26.8	26.8	87.8
	Sangat Setuju	5	12.2	12.2	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (12.2%), setuju sebanyak 11 orang (26.8%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%) dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan tegas dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan apabila melanggar peraturan dari pada PT. Zahra Tour & Travel Medan.

Tabel 4.19
Ketegasan dan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja PT. Zahra Tour & Travel Medan.
Pernyataan Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	24.4	24.4	24.4
	Ragu-Ragu	14	34.1	34.1	58.5
	Setuju	16	39.0	39.0	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 16 orang (39.0%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (34.1%) dan sebanyak 10 orang (24.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa ketegasan dan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja PT. Zahra Tour & Travel Medan.

d. Variabel Y (Semangat Kerja)

Tabel 4.20
Anda lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama dengan rekan anda dari pada sendiri.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	9	22.0	22.0	22.0
Ragu-Ragu	20	48.8	48.8	70.7
Setuju	11	26.8	26.8	97.6
Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 11 orang (26.8%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%), dan sebanyak 9 orang (22.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa anda lebih suka pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama dengan rekan anda dari pada sendiri.

Tabel 4.21
Dapat bekerja sama dengan atasan menumbuhkan semangat kerja saya.
Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	19.5	19.5	19.5
	Ragu-Ragu	11	26.8	26.8	46.3
	Setuju	19	46.3	46.3	92.7
	Sangat Setuju	3	7.3	7.3	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (7.3%), setuju sebanyak 19 orang (46.3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (26.8%), dan sebanyak 8 orang (19.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa dapat bekerja sama dengan atasan menumbuhkan semangat kerja saya.

Tabel 4.22
Tingkat absensi menentukan semangat saya untuk bekerja dengan baik.
Pernyataan Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	9.8	9.8	9.8
	Ragu-Ragu	19	46.3	46.3	56.1
	Setuju	17	41.5	41.5	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 17 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (46.3%) dan sebanyak 4 orang (9.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 19 orang (46.3%). Jadi dapat disimpulkan

responden ragu-ragu bahwa tingkat absensi menentukan semangat saya untuk bekerja dengan baik.

Tabel 4.23
Saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.3	7.3	7.3
	Ragu-Ragu	20	48.8	48.8	56.1
	Setuju	17	41.5	41.5	97.6
	Sangat Setuju	1	2.4	2.4	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (2.4%), setuju sebanyak 17 orang (41.5%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%) dan sebanyak 3 orang (7.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 20 orang (48.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.

Tabel 4.24
Saya selalu puas dengan hasil pekerjaan yang telah saya laksanakan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	14.6	14.6	14.6
	Ragu-Ragu	16	39.0	39.0	53.7
	Setuju	15	36.6	36.6	90.2
	Sangat Setuju	4	9.8	9.8	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9.8%), setuju sebanyak 15 orang (36.6%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%) dan sebanyak 6 orang (14.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan ragu-ragu sebanyak 16 orang (39.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya selalu puas dengan hasil pekerjaan yang telah saya laksanakan.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar 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 4.25
Uji Validitas (X₁) Kemampuan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	13.4634	6.405	.349	.730
Pernyataan X1.2	13.8049	5.811	.555	.647
Pernyataan X1.3	13.7073	5.862	.591	.635
Pernyataan X1.4	13.6585	5.430	.589	.630
Pernyataan X1.5	13.9512	6.698	.349	.724

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.25 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 uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.26
Uji Validitas (X₂) Pengalaman Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	15.9024	7.490	.451	.774
Pernyataan X2.2	15.7073	8.612	.430	.771
Pernyataan X2.3	15.4634	7.855	.543	.737
Pernyataan X2.4	15.7805	6.226	.687	.682
Pernyataan X2.5	15.2927	7.512	.685	.696

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.26 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 uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.27
Uji Validitas (Z) Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	13.2439	5.939	.508	.670
Pernyataan Z.2	12.9268	5.520	.503	.670
Pernyataan Z.3	13.0000	6.100	.500	.675
Pernyataan Z.4	13.0488	5.798	.374	.728
Pernyataan Z.5	13.1463	5.478	.568	.644

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.27 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 uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.28
Uji Validitas (Y) Semangat Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	13.5854	5.449	.525	.727
Pernyataan Y.2	13.2683	4.951	.546	.722
Pernyataan Y.3	13.3171	5.872	.462	.747
Pernyataan Y.4	13.2927	5.962	.466	.746
Pernyataan Y.5	13.2683	4.601	.693	.661

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.28 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 uji validitas dari 5 (lima) 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 ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel 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 dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.29
Uji Reliabilitas (X₁) Kemampuan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.29 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,723 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel kemampuan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.30
Uji Reliabilitas (X₂) Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.30 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,776 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel pengalaman kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.31
Uji Reliabilitas (Z) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.725	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.31 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,725 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.32
Uji Reliabilitas (Y) Semangat Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	5

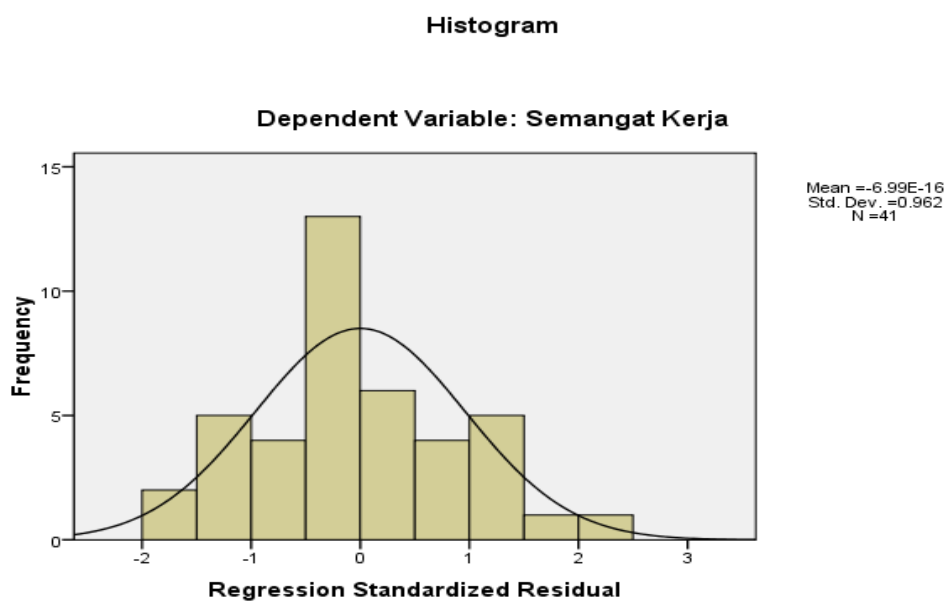
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,766 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

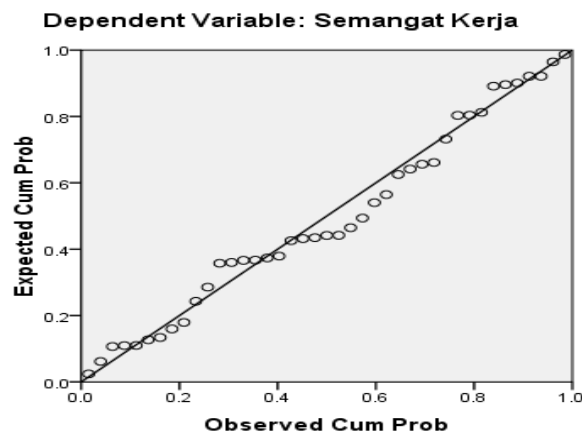


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 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.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 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.

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

Tabel 4.33
Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.47894881
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.626
Asymp. Sig. (2-tailed)		.828
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Pada tabel 4.33 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,828 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,828 > 0,05$).

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

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam 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* > 0,10 atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.34
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.903	1.891		2.064	.046		
	Kemampuan Kerja	.106	.098	.112	5.081	.027	.699	1.431
	Pengalaman Kerja	.017	.076	.020	3.226	.043	.916	1.092
	Disiplin Kerja	.873	.100	.900	8.735	.000	.703	1.423

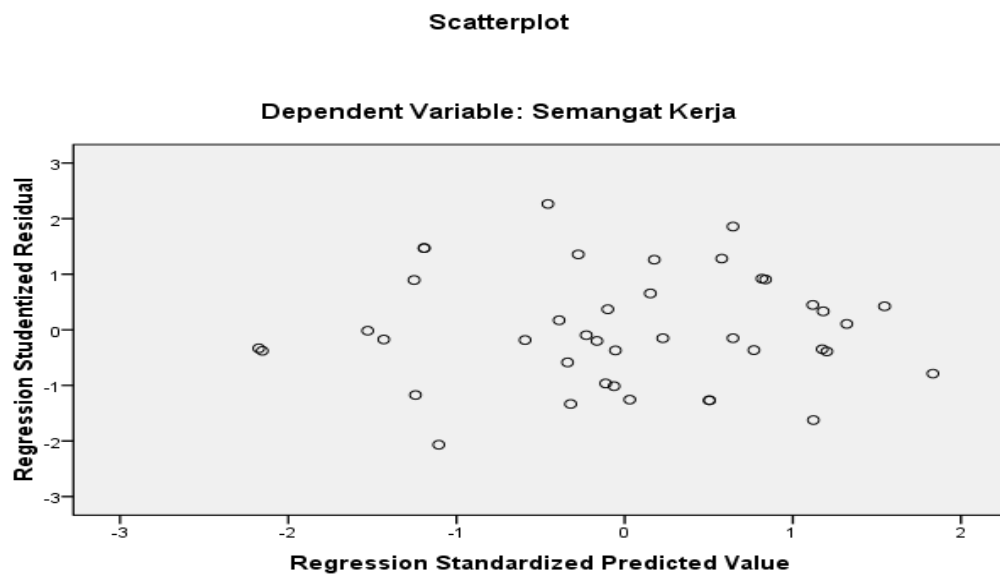
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kemampuan kerja $1,431 < 10$, pengalaman kerja $1,092 < 10$ dan disiplin kerja $1,423 < 10$, serta nilai *Tolerance* kemampuan kerja $0,699 > 0,10$, pengalaman kerja $0,916 > 0,10$ dan disiplin kerja $0,703 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar 4.3 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. Dari 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.

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

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$).

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.35
Uji Simultan Disiplin Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.256	2	50.128	8.039	.001^a
	Residual	236.963	38	6.236		
	Total	337.220	40			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 8,039 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,24 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a atau hipotesis diterima.

Tabel 4.36
Uji Simultan Semangat Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.386	3	76.462	32.336	.000^a
	Residual	87.492	37	2.365		
	Total	316.878	40			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 32,336 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,86 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap semangat kerja. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

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

Tabel 4.37
Uji Parsial Disiplin Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.909	2.918		2.025	.050		
	Kemampuan Kerja	.491	.138	.502	3.568	.001	.933	1.072
	Pengalaman Kerja	.103	.122	.119	2.843	.045	.933	1.072

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.37 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap disiplin kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,568 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga $t_{hitung} 3,568 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

2) Pengaruh pengalaman kerja kerja terhadap disiplin kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

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

t_{hitung} sebesar 2,843 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,024 dan signifikan sebesar 0,045, sehingga $t_{hitung} 2,843 > t_{tabel} 2,024$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

Tabel 4.38
Uji Parsial Semangat Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.903	1.891		2.064	.046		
	Kemampuan Kerja	.106	.098	.112	5.081	.027	.699	1.431
	Pengalaman Kerja	.017	.076	.020	3.226	.043	.916	1.092
	Disiplin Kerja	.873	.100	.900	8.735	.000	.703	1.423

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kemampuan kerja terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 5,081 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026 dan signifikan sebesar 0,027, sehingga $t_{hitung} 5,081 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,027 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

- 2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 3,226 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026 dan signifikan sebesar 0,043, sehingga $t_{hitung} 3,226 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,043 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

3) Pengaruh kompetensi kerja terhadap semangat kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

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

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

t_{hitung} sebesar 8,735 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 8,735 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompetensi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.39
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.702	1.53774

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,702 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,2% semangat kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kemampuan kerja,

pengalaman kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 70,2\% = 29,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

6. Analisis Jalur

Tabel 4.40
Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.909	2.918		2.025	.050		
	Kemampuan Kerja	.491	.138	.502	3.568	.001	.933	1.072
	Pengalaman Kerja	.103	.122	.119	2.843	.045	.933	1.072

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.260	2.49717

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, nilai *standardized beta* untuk kemampuan kerja sebesar 0,502 dan signifikan pada 0,001 yang berarti kemampuan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,502 merupakan nilai *path* atau jalur P₁. Nilai *standardized beta* untuk kemampuan kerja sebesar 0,119 dan signifikan pada 0,045 yang berarti kemampuan kerja mempengaruhi disiplin kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,119 merupakan nilai *path* atau jalur P₁. Besarnya nilai $e_1 = (1 - 0,260)^2 = 0,5476$.

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,502 X_1 + 0,119 X_2 + 0,5476 \epsilon_1$$

Tabel 4.41
Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.903	1.891		2.064	.046		
	Kemampuan Kerja	.106	.098	.112	5.081	.027	.699	1.431
	Pengalaman Kerja	.017	.076	.020	3.226	.043	.916	1.092
	Disiplin Kerja	.873	.100	.900	8.735	.000	.703	1.423

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.702	1.53774

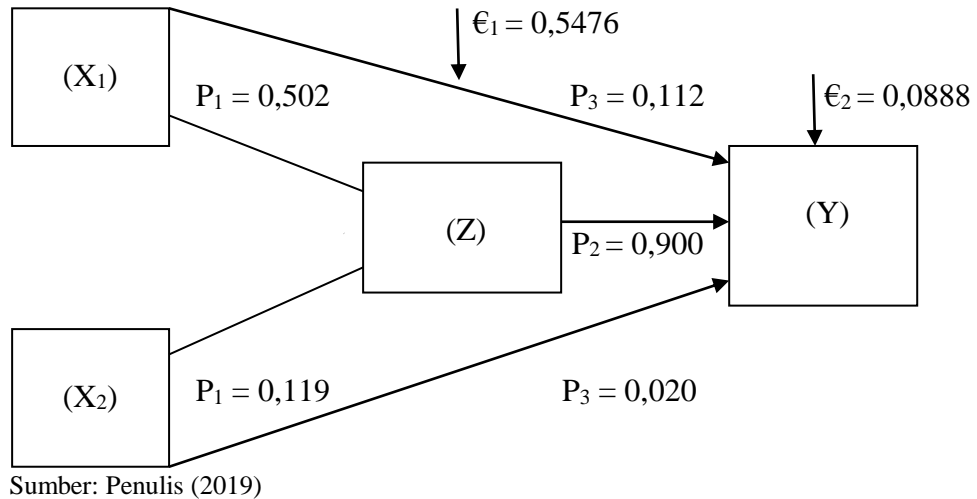
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, nilai *standardized beta* untuk kemampuan kerja sebesar 0,112 dan signifikan pada 0,027 yang berarti kemampuan kerja mempengaruhi semangat kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,112 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk pengalaman kerja sebesar 0,020 dan signifikan pada 0,043 yang berarti pengalaman kerja mempengaruhi semangat kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,020 merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk disiplin kerja sebesar 0,900 dan signifikan pada 0,000 yang berarti disiplin kerja mempengaruhi semangat kerja. Nilai koefisien *standardized beta* 0,900 merupakan nilai *path* atau jalur P₂. Besarnya nilai $e_2 = (1 - 0,702)^2 = 0,0888$.

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,112 X_1 + 0,020 X_2 + 0,900 Z + 0,0888 \epsilon_2$$



Gambar 4.4 Analisis Jalur

7. Uji Mediasi

- a. Pengaruh kemampuan kerja terhadap semangat kerja dengan disiplin kerja menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung ke semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh kemampuan kerja ke disiplin kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke semangat kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,112, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,502 \times 0,900 = 0,451$ atau total pengaruh kemampuan kerja ke semangat kerja $= 0,112 + (0,502 \times 0,900) = 0,563$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

- b. Pengaruh pengalaman kerja terhadap semangat kerja dengan disiplin kerja menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh langsung ke semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh pengalaman kerja ke disiplin kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke semangat kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,020, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,119 \times 0,900 = 0,107$ atau total pengaruh pengalaman kerja ke semangat kerja = $0,020 + (0,119 \times 0,900) = 0,127$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dimana $t_{hitung} 5,081 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,027 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sulistiyono (2016), dimana “kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja”. Menurut Gibson (2014), “Kepentingan para pemimpin terhadap kemampuan kerja seorang karyawan cenderung terpusat pada semangat kerja karyawan. Pandangan ini mengenai hubungan antara kemampuan kerja karyawan dengan semangat kerja pada hakekatnya dapat diringkas dalam pernyataan seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif banyak yang dilakukan oleh para pemimpin dalam membuat para pekerjanya

merasa senang dalam pekerjaannya. Selain itu bukti yang cukup jelas bahwa karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi mempunyai tingkat keluar dari sebuah organisasi atau perusahaan lebih rendah. Pengaruh kemampuan kerja karyawan terhadap keluarnya karyawan karena ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerja yang tinggi. Sebaliknya angkatan kerja yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan kemampuan kerja yang baik bagi para karyawannya”.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dimana $t_{hitung} 3,226 > t_{tabel} 2,026$ dan signifikan $0,043 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Raharjo (2016) dimana “pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja”. Menurut Handoko (2013), “Proses tentang pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan dengan melibatkan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Dimana pengalaman kerja sangat penting untuk melihat pengetahuan dan keterampilan individu, karena semakin lama pengalaman kerja semakin besar tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga semangat kerja akan semakin meningkat. Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja yang tinggi dianggap

memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja yang rendah bahkan yang belum memiliki pengalaman kerja sama sekali. Karena orang yang dianggap memiliki pengalaman kerja yang baik dianggap telah bisa menghadapi masalah yang kemungkinan terjadi di tempat kerja karena dianggap pernah mengalami hal serupa dan sudah mengetahui bagaimana menanggulangi masalah tersebut”.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung ke semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh kemampuan kerja ke disiplin kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke semangat kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,112, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,502 \times 0,900 = 0,451$ atau total pengaruh kemampuan kerja ke semangat kerja = $0,112 + (0,502 \times 0,900) = 0,563$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

4. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh langsung ke semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh pengalaman kerja ke disiplin kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke semangat kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,020, sedangkan besar pengaruh tidak

langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,119 \times 0,900 = 0,107$ atau total pengaruh pengalaman kerja ke semangat kerja = $0,020 + (0,119 \times 0,900) = 0,127$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan, dimana kemampuan kerja berpengaruh langsung ke semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh kemampuan kerja ke disiplin kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke semangat kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,112, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,502 \times 0,900 = 0,451$ atau total pengaruh kemampuan kerja ke semangat kerja $= 0,112 + (0,502 \times 0,900) = 0,563$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.
2. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan, dimana pengalaman kerja berpengaruh langsung ke semangat kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari pengaruh pengalaman kerja ke disiplin kerja (sebagai variabel *intervening*) lalu ke semangat kerja. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,020, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan

mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,119 \times 0,900 = 0,107$ atau total pengaruh pengalaman kerja ke semangat kerja = $0,020 + (0,119 \times 0,900) = 0,127$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka disiplin kerja berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak PT. Zahra Tour & Travel Medan hendaknya meningkatkan kemampuan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan informal seperti pelatihan. Hendaknya menekankan penggunaan waktu kerja secara efektif dengan memberikan batasan waktu yang sesuai dengan kapasitas pekerjaan dan kemampuan karyawan. Faktor disiplin harus memperoleh perhatian yang lebih intensif dari pihak PT. Zahra Tour & Travel Medan yang mana tindakan disiplin karyawan yang masih perlu diperhatikan adalah karyawan yang tidak memahami aturan yang berlaku dan tidak bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dikerjakan dan tidak mempunyai kesungguhan hati untuk bekerja. Untuk itu tindakan disiplin yang perlu ditegakkan dengan konsisten, jika karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya akan dikenakan sanksi disiplin seperti teguran baik secara lisan maupun tulisan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Dalam rangka meningkatkan semangat kerja karyawan pada PT. Zahra Tour & Travel Medan perlu diperhatikan kemampuan kerja, pengalaman kerja dan disiplin kerja karyawan dimana dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut diharapkan diperoleh hasil yang maksimal yang ditandai dengan hasil kerja yang baik yang dilakukan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang diharapkan serta terjalinnya keharmonisan antara atasan dan bawahan juga antara sesama karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Darmawan, Didit. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Jepe Press Media Utama.Surabaya.
- Gibson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2013, *Manajemen Edisi Kedua* , BPF:Yogyakarta.
- Hariandja. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Santoso, Singgih. (2013). *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, PT Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1.Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto. 2014. *Pengantar Manajemen*, Bumi aksara, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lufti, 2014. *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: Usu Press.
- Sudaryono, (2013). *Aplikasi Analisis (Path Analysis) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 17, Nomor 4, Juli 2011.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Triton, P.B. (2014). *SPSS 13.0. Terapan Riset Statistik Parametrik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Jurnal:

- 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.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. JUMANT, 9(1), 95-103.
- Ahmad, R. (2019). ANALISIS KUALITAS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA WAMPU STABAT. Jurnal Manajemen Bisnis (JMB), 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. JUMANT, 11(2), 137-146.
- Indarti, Sri. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Riau.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. Int. J. Eng. Technol, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Raharjo, Slamet. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati).

- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- RITONGA, H. M., PANE, D. N., & RAHMAH, C. A. A. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN PADA HONDA IDK 2 MEDAN. *JUMANT*, 12(2), 30-44.
- Ritonga, H. M., Setiawan, N., El Fikri, M., Pramono, C., Ritonga, M., Hakim, T., ... & Nasution, M. D. T. P. (2018). Rural Tourism Marketing Strategy And Swot Analysis: A Case Study Of Bandar PasirMandoge Sub-District In North Sumatera. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(9).
- Sulistiyono, Eko. (2016). Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Harian Lepas Di Pt Temprina Media Grafika Semarang.